

Convention collective

**PRESSE HEBDOMADAIRE REGIONALE (Cadres et employés) PRESSE
HEBDOMADAIRE PARISIENNE (Employés) PRESSE PERIODIQUE ET/OU
HEBDOMADAIRE (Employés)**



N° de brochure : 3143

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2020-06-03

Sommaire

Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.	1
<i>Préliminaire</i>	1
<i>Durée de la convention</i>	1
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	1
<i>Salaires</i>	1
<i>Variations de salaire</i>	2
<i>Ancienneté</i>	2
<i>Heures supplémentaires</i>	2
<i>Embauche</i>	2
<i>Période d'essai</i>	2
<i>Rupture de contrat</i>	2
<i>Compression d'effectif</i>	2
<i>Indemnité de licenciement</i>	2
<i>Congés payés</i>	3
<i>Période de congés</i>	3
<i>Congés exceptionnels</i>	3
<i>Maladie</i>	3
<i>Maternité</i>	3
<i>Régime de retraite complémentaire</i>	3
<i>Fin de carrière</i>	4
<i>Commission paritaire de conciliation</i>	4
Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972	4
<i>Préliminaire</i>	4
<i>Durée de la convention</i>	4
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	4
Bénéficiaires de la convention.	4
Délégation des cadres.	5
<i>Salaires</i>	5
<i>Variations des salaires</i>	5
<i>Primes et indemnités</i>	5
<i>Heures supplémentaires</i>	5
<i>Recrutement du personnel</i>	5
<i>Période d'essai et de délai-congé</i>	6
<i>Préavis</i>	6
<i>Congédiement</i>	6
<i>Vacances</i>	6
<i>Congés exceptionnels</i>	6
<i>Maladie - Maternité</i>	7
<i>Classification</i>	7
<i>Commission paritaire</i>	7
Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.	7
<i>Préliminaires</i>	7
<i>Durée de la convention</i>	7
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	7
<i>Délégués du personnel</i>	7
<i>Comité d'entreprise</i>	8
<i>Salaires</i>	8
<i>Bulletin de paie</i>	8
<i>Variation des salaires</i>	8
<i>Prime d'ancienneté</i>	8
<i>Heures supplémentaires</i>	8
<i>Service de nuit</i>	8
<i>Langue étrangère</i>	8
<i>Travail effectué le jour du repos hebdomadaire</i>	9
<i>Travail effectué un jour férié</i>	9
<i>Recrutement du personnel</i>	9
<i>Période d'essai</i>	9
<i>Travail des jeunes</i>	9
<i>Congédiement</i>	9
<i>Délai-congé</i>	10
<i>Indemnité de licenciement</i>	10
<i>Congés payés</i>	10
<i>Congé pour événements familiaux</i>	10
<i>Maladie et accidents du travail</i>	10
<i>Maternité</i>	11
<i>Formation continue</i>	11
<i>Commission paritaire</i>	11
Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle)	11
<i>Préambule</i>	11
<i>Statuts</i>	11
Création - Dénomination.	11
Champ d'application.	12
Objet.	12
Adhésions ultérieures et dénonciation.	12
Ressources.	12
<i>Structure de MEDIAFOR</i>	12
Le conseil d'administration.	12
Direction.	13
Organisation de la structure administrative.	13

Organisation de la comptabilité.	14
Contrôle des comptes.	14
Organisation de la structure formation	14
Les sections et fonds.	14
Organisation interne de la section.	14
Dispositions diverses	14
Règlement intérieur.	14
Modification du présent acte de constitution.	15
Dissolution de MEDIAFOR.	15
Le premier président.	15
Date d'effet.	15
Dévolution.	15
Textes Attachés	15
ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994	15
Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA)	16
Préambule	16
Création.	16
Objet.	16
Organisation de la section.	16
Administration.	17
Décisions.	17
Révision.	17
Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	17
Préambule	18
TITRE Ier : Champ d'application.	18
TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle	18
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse.	18
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.	20
TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle	20
Actions prioritaires.	20
Le plan de formation de l'entreprise.	20
Le contrat de professionnalisation.	20
Les périodes de professionnalisation.	21
Droit individuel à la formation (DIF).	22
TITRE IV : Dispositions finales	23
Organisme de collecte et de gestion.	23
Bilan d'application.	23
Date d'application.	23
Dépôt.	23
Révision.	23
Dénonciation.	23
Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF)	24
Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1).	24
Textes Attachés	25
Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	25
Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	25
Préambule	25
TITRE Ier : Champ d'application.	26
TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle	26
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse.	26
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.	27
TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle	28
Actions prioritaires.	28
Le plan de formation de l'entreprise.	28
Le contrat de professionnalisation.	28
Les périodes de professionnalisation.	29
Droit individuel à la formation (DIF).	29
TITRE IV : Dispositions finales	31
Organisme de collecte et de gestion.	31
Bilan d'application.	31
Date d'application.	31
Dépôt.	31
Révision.	31
Dénonciation.	31
Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF)	31
Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1).	32
Textes Attachés	32
Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	32
Avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	33
Préambule	33
Accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige	42
Préambule	42
Titre Ier Champ d'application	42
Titre II Accès aux dispositifs de formation	42
Titre III Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes	45
Titre IV Collecte des fonds pour la formation des pigistes	46
Titre V Commission « journalistes pigistes »	47
Titre VI Dispositions finales	47
Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	48
Préambule	48
Titre Ier Champ d'application	48

Titre II Accès aux dispositifs de formation	49
Titre III Contribution des entreprises	49
Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle	50
Titre V Instance de la profession	51
Titre VI Dispositions finales	51
Avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences	51
Préambule	51
Annexe : Accord du 20 novembre 2015 modifié	52
Préambule	52
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ; Chambre syndicale de la presse médicale française ; Syndicat des directeurs de la presse automobile, touristique et sportive ; Syndicat général de la presse périodique, technique et professionnelle ; Syndicat de la presse d'informations techniques et spécialisées *voir dénonciation* ; Syndicat de la presse périodique française ; Syndicat de la presse philatélique française ; Syndicat des publications périodiques françaises.
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres et de la maîtrise des arts graphiques C.G.C. ; Syndicat national des cadres de la presse française F.O. ; Syndicat national des cadres et des techniciens du livre C.G.T. ; Union confédérale des ingénieurs et cadres.
Organisations adhérentes	Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et publicité C.G.T.-F.O. en date du 16 janvier 1987.
Organisations dénonçantes	Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (F.N.P.S.) par lettre du 27 septembre 1993 (dénonciation prenant effet le 1er avril 1994).

Préliminaire

En vigueur non étendu

Les accords qui vont suivre constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession sur le plan national. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre les employeurs et cadres.

Sont cadres les chefs et sous-chefs de service appartenant aux entreprises de presse périodique.

Le chef de service est un cadre relevant d'un administrateur, d'un directeur ou d'un secrétaire général. Il doit avoir autorité sur un personnel comprenant un ou plusieurs cadres, ou avoir une responsabilité particulière en raison de sa technicité.

Le sous-chef de service est un cadre assurant la surveillance du personnel d'un service et l'exécution du travail sous le contrôle d'un chef de service ou d'un cadre supérieur.

Ils doivent répondre à l'un au moins des trois critères suivants :

- 1° Exercer en cette qualité, par délégation directe de l'employeur, un commandement permanent sur les membres du personnel de l'entreprise ;
- 2° Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité considérées comme comportant délégation permanente de l'autorité du chef d'entreprise ;
- 3° Etre assimilé à l'une des deux catégories précédentes par une formation administrative, technique ou commerciale confirmée et exercer de façon permanente des fonctions requérant la mise en oeuvre de ces connaissances.

Il est, en outre, bien précisé que seules les fonctions rentrant dans ces trois définitions déterminent l'état de cadre et qu'en aucun cas la notion de salaire ne peut entrer en ligne de compte. De plus, le fait d'avoir été précédemment cadre dans une entreprise, même de presse périodique, ne suffit pas au maintien de cette qualification en cas d'embauche dans une nouvelle entreprise.

Les avantages prévus par la présente convention nationale ne pourront être la cause d'une réduction des avantages acquis aux cadres qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Durée de la convention

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention nationale règle pour une période d'un an à compter du 1er juillet 1972 les rapports entre employeurs et cadres relevant des journaux et publications périodiques non couverts par une autre convention collective de travail et inscrits à la commission paritaire des publications et agences de presse. Elle se renouvelle ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Article 2

En vigueur non étendu

Elle peut être dénoncée en tout ou partie par chacune des organisations signataires trois mois avant la date d'échéance. Dans ce cas, les clauses dénoncées continueront à produire leurs pleins effets pendant six mois seulement après la date d'échéance qui suit cette dénonciation.

Ce délai de six mois sera utilisé par les signataires pour rédiger un nouvel accord.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix, à la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité vis-à-vis des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

En ce qui les concerne, les employeurs s'engagent à interdire dans leurs entreprises, dans les limites du droit syndical, l'affichage, la publication ou la distribution de tout factum et libelle mettant en cause nommément ou anonymement les cadres.

Article 5

En vigueur non étendu

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un congédiement comme violant le droit syndical, les deux parties s'emploieront à faire reconnaître les faits par la commission paritaire prévue aux articles 29, 30, 31 et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux délégués syndicaux sont réglées par la législation en vigueur.

Salaires

Article 7

En vigueur non étendu

Les salaires, pour chaque catégorie de cadres, correspondent à un minimum mensuel établi pour une durée normale de 40 heures de travail par semaine.

Le bulletin constatant le paiement des appointements devra comporter, conformément aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi occupé par les collaborateurs.

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur non étendu

Les taux des salaires de base sont exclusifs de toute primes, indemnités et gratifications diverses. Cependant, le cadre assurant le remplacement effectif et les fonctions d'un cadre d'un échelon supérieur, pour une durée minimale d'un mois (remplacement de congé exclu), aura droit à une prime au moins égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base d'un cadre remplacé.

Variations de salaire

Article 10

En vigueur non étendu

Les salaires peuvent varier soit en raison d'un accord de revalorisation, soit en raison de la variation du coût de la vie. Dans ce dernier cas, les barèmes sont réajustés les 1er février, 1er mai, 1er août et 1er novembre de chaque année, en fonction des variations de l'indice, chaque fois que la moyenne trimestrielle de cet indice atteindra, par rapport à la dernière moyenne appliquée, un pourcentage égal ou supérieur à 3 %.

Article 11

En vigueur non étendu

La classification des fonctions et les salaires sont fixés dans une annexe à la présente convocation.

Ancienneté

Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

Article 13

En vigueur non étendu

Les barèmes fixés conformément à l'article 10 sont établis pour une durée normale de travail de quarante heures par semaine.

Il n'est pas dû de rétribution supplémentaire lorsque, pour des nécessités de service, le cadre est appelé à quelques dépassements (avec un maximum de huit heures par mois).

Par contre, si l'ensemble de l'entreprise ou du service considéré fait des heures supplémentaires, celles-ci seront payées avec les majorations légales. Le travail de nuit occasionnel entre 21 heures et 6 heures du matin sera compensé soit en temps, soit en salaire (15 %).

Embauche

Article 14

En vigueur non étendu

Les employeurs peuvent avoir recours à l'embauchage direct ou faire connaître leurs besoins de personnel aux syndicats de cadres.

Conformément aux dispositions en vigueur, les employeurs auront également recours à l'Agence nationale pour l'emploi.

Article 15

En vigueur non étendu

Afin de favoriser la promotion, les employeurs feront appel, de préférence, aux salariés travaillant dans l'entreprise avant de recourir à tout concours extérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

L'engagement temporaire devra toujours être précisé au moment de l'embauchage quant à la nature et à la durée.

Il pourra excéder trois mois, sauf en cas de remplacement d'un cadre absent pour une cause reconnue par la loi ou par la présente convention collective.

Dans ce cas, le cadre remplaçant pour une durée inférieure à une année aura droit au préavis d'usage ou, à défaut, à une indemnité déterminée par la formule suivante :

3 fois le salaire le nombre de mois de présence¹²

Période d'essai

Article 17

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture de contrat

Article 18

En vigueur non étendu

Toute résiliation de contrat implique, de part et d'autre, un préavis de trois mois, sauf en cas de faute grave.

La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée de préavis restant à courir.

Pendant le préavis, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été retrouvé, le cadre a le droit de s'absenter deux heures par jour, sans réduction de traitement. Le cumul de ces heures peut être reporté en fin de préavis, en accord avec la direction.

Compression d'effectif

Article 19

En vigueur non étendu

Le cadre licencié en raison de suppression d'emploi de réduction d'activité ou de compression budgétaire, sera réintégré si l'emploi est rétabli ou aura priorité de réemploi dans un poste de même nature pendant un an à compter du licenciement.

Indemnité de licenciement

Article 20

En vigueur non étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés payés

Article 21

En vigueur non étendu

Un congé annuel payé sera accordé au cadre, il est fixé à vingt-six jours ouvrables.

Un cadre ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise lors de la clôture de la période de référence (1er juin) aura droit à deux jours ouvrables par mois de présence depuis son entrée jusqu'à cette date.

Congés supplémentaires

Les cadres bénéficieront d'un congé supplémentaire de :

- 2 jours après 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 jours après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Toutefois, en aucun cas ces congés supplémentaires ne pourront se cumuler avec une éventuelle augmentation des congés légaux.

Ces congés supplémentaires pourront être pris à tout moment de l'année en accord avec le chef d'entreprise et suivant les nécessités du travail.

Période de congés

Article 22

En vigueur non étendu

La période de congé normale est celle définie par la législation en vigueur, actuellement entre le 1er juin et le 30 octobre.

Le congé peut être pris dans sa totalité en dehors de cette période, après accord entre employeur et cadre. Dans ce cas, une bonification de 3 jours sera accordée au cadre.

L'ordre de départ en congé est fixé par l'employeur en liaison avec les intéressés, compte tenu des nécessités de service, de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.

Article 23

En vigueur non étendu

Les périodes militaires de réserve obligatoire ne viennent pas en déduction du temps alloué pour les vacances ; elles sont payées intégralement sous déduction de la solde militaire.

Congés exceptionnels

Article 24

En vigueur non étendu

Des congés exceptionnels sont accordés dans certaines circonstances. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter au congé annuel.

- a) Mariage du cadre : 6 jours ouvrables ;
- b) Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- c) Décès :
 - du conjoint : 4 jours ouvrables ;
 - d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
 - d'un parent, beau-parent, grand-parent : 4 jours ouvrables ;
 - d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- d) Naissance : conformément à la législation : 3 jours à prendre dans les quinze jours qui entourent la date de naissance.

Maladie

Article 25

En vigueur non étendu

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident de travail, constaté par certificat médical ou contre-visite, s'il y a lieu, les appointements fixés et les minimums garantis (à l'exclusion des indemnités de voyage, frais de représentation, etc.) seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois, à demi-tarif pendant les trois mois suivants.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une même année civile, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe précédent.

Pour une même absence chevauchant deux années civiles, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en vertu du premier paragraphe.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance.

Maternité

Article 26

En vigueur non étendu

Il ne sera procédé à aucun licenciement de cadre en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf pour faute professionnelle.

L'arrêt légal de la maternité survenant après six mois de présence dans l'entreprise donnera droit à la perception de la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire complet.

A la fin de sa prise en charge par la sécurité sociale, le cadre qui en fera la demande pourra obtenir une mise en disponibilité sans traitement, d'un an maximum. La réintégration sera de droit dans la mesure où l'intéressée fera connaître ses intentions un mois, au moins, avant la fin de sa disponibilité.

Le temps de disponibilité n'entrera pas en ligne de compte pour le calcul des différents avantages résultant de l'ancienneté (majoration de salaires, vacances).

Régime de retraite complémentaire

Article 27

En vigueur non étendu

Tous les cadres de la profession doivent être affiliés, en sus d'une caisse de retraite des cadres résultant de la convention collective de 1947, à une caisse assurant un régime complémentaire de retraite à compter du premier franc jusqu'au plafond de la sécurité sociale.

Les employeurs restent libres d'adhérer à la caisse de leur choix.

Fin de carrière

Article 28

En vigueur non étendu

Le départ pour mise à la retraite soit du fait de l'employeur, soit du fait du cadre, ne peut être en aucun cas considéré comme une rupture de contrat et n'entraîne donc pas l'indemnité prévue à l'article 20.

Celui qui voudra mettre fin au contrat de travail pour ce motif devra en prévenir l'autre partie au minimum trois mois à l'avance.

Toutefois, le jour de son départ à la retraite - à partir de soixante-cinq ans ou entre soixante et soixante-cinq ans pour les inaptes au travail et les titulaires des cartes d'interné ou de déporté de la Résistance - le cadre recevra, en même temps que sa dernière mensualité et en sus de celle-ci, une allocation égale aux trois douzièmes des sommes perçues dans les douze mois précédents.

Si l'entreprise adhère à une convention de retraite prévoyant une indemnité de départ, le cadre bénéficiera des conditions les plus avantageuses.

Commission paritaire de conciliation

Article 29

En vigueur non étendu

En vue de résoudre les litiges pouvant résulter de l'application de cette convention collective et afin d'apporter les éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient surgir de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée dans chaque cas litigieux.

Cette commission sera composée de deux représentants des syndicats patronaux, désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention, et de deux représentants de l'organisation syndicale choisie par l'intéressé.

Article 30

En vigueur non étendu

Si un litige individuel survient dans l'entreprise (licenciement, par exemple), les délégués du personnel auront la possibilité de saisir la commission paritaire de conciliation si ce litige ne peut être réglé dans le sein de l'entreprise.

Dans les entreprises où il n'y a pas de délégué, le cadre peut demander à son syndicat de saisir la commission de conciliation.

Article 31

En vigueur non étendu

Si la commission ne peut apporter de solution à une question, ses membres peuvent faire appel à un arbitre.

Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972

Signataires

Organisations patronales	Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne ; Fédération nationale de la presse hebdomadaire périodique.
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres de la presse française C.G.T.-F.O. ; Syndicat national des cadres et techniciens du livre C.G.T. ; < R Syndicat national des cadres et de la maîtrise des arts graphiques C.G.C. ; Union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T.
Organisations adhérentes	Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et publicité C.G.T.-F.O. en date du 16 janvier 1987.

Préliminaire

En vigueur non étendu

Les accords qui vont suivre constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession sur le plan national. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et cadres.

Sont cadres les collaborateurs appartenant aux entreprises de presse hebdomadaire qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

1° Exercer en cette qualité, par délégation directe de l'employeur, un commandement permanent sur des membres du personnel de l'entreprise.

2° Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité considérées comme comportant délégation permanente de l'autorité du chef d'entreprise.

3° Etre assimilé à l'une des deux catégories précédentes par une formation administrative, technique ou commerciale confirmée et exercer de façon permanente des fonctions requérant la mise en oeuvre de ces connaissances.

Il est, en outre, bien précisé que seules les fonctions rentrant dans ces trois définitions déterminent l'état de cadre et qu'en aucun cas la notion de salaire ne peut entrer en ligne de compte. De plus, le fait d'avoir été précédemment cadre dans une entreprise, même de presse hebdomadaire, ne suffit pas au maintien de cette qualification en cas d'embauche dans une nouvelle entreprise.

Les avantages prévus par la présente convention nationale ne pourront être la cause d'une réduction des avantages acquis aux cadres qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Durée de la convention

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention règle pour une durée de trois ans les conditions de salaires, de travail, d'hygiène, de sécurité des cadres administratifs et ne pourra, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, six mois avant son expiration, par lettre recommandée. En cas de non dénonciation par l'une ou l'autre des parties dans le délai prévu, elle sera renouvelée par tacite reconduction.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur non étendu

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent le droit pour tous les cadres d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail, et d'avoir leur liberté d'opinion.

Bénéficiaires de la convention.

Article 4

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de la convention sont les collaborateurs appartenant aux entreprises de la presse hebdomadaire qui remplissent d'une façon permanente des fonctions comportant l'exercice de l'autorité sur le personnel intérieur et extérieur des journaux.

Le chef de service est un cadre relevant d'un administrateur, d'un directeur ou d'un secrétaire général. Il doit avoir autorité sur un personnel comprenant un ou plusieurs cadres, ou avoir une responsabilité particulière en raison de sa technicité.

Le sous-chef de service est un cadre assurant la surveillance du personnel d'un service et l'exécution du travail sous le contrôle d'un chef de service ou d'un

cadre supérieur.

Délégation des cadres.

Article 5

En vigueur non étendu

Les statuts des délégués de cadres et les modalités des opérations électorales sont déterminés par les lois et décrets en vigueur.

L'exercice des fonctions de délégués du personnel n'entraînera aucune perte de traitement pour les cadres désignés par leurs collègues à ces fonctions.

Les délégués ne peuvent, en aucun cas, être congédiés pour l'exercice de leurs fonctions de délégués, aussi longtemps qu'ils conservent cette délégation et durant six mois suivant leur remplacement ou démission éventuelle de leurs fonctions de délégués, à moins de faute professionnelle grave.

Salaires

Article 6

En vigueur non étendu

Les salaires pour chaque catégorie de cadres correspondent à la somme minima que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail.

Les taux des salaires de base sont exclusifs de toutes primes, indemnités et gratifications diverses. Cependant, le cadre assurant le remplacement effectif et les fonctions d'un cadre d'un échelon supérieur, pour une durée minimum d'un mois (remplacement de congé exclu) aura droit à une prime au moins égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base du cadre remplacé.

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur non étendu

Indemnité journalière

L'indemnité journalière accordée aux inspecteurs et inspecteurs principaux comprend les frais de déplacement et les frais professionnels. Elle est comptée sur trente ou trente et un jours, suivant le cas. Les frais complémentaires, indépendants de l'indemnité précédente seront remboursés sur justification.

Service de nuit

Les services de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorés de 15 %. Toutefois, si le cadre exerce son autorité sur des services fonctionnant de jour et de nuit et si sa présence est fréquemment requise, la majoration de 15 % fera partie intégrante de ses appointements.

Commissions

Les commissions ou, plus généralement, les participations d'intérêts ou pourcentages, ne subiront pas les modifications dues aux indices.

Variations des salaires

Article 9

En vigueur non étendu

Les salaires peuvent varier soit en raison d'un accord de revalorisation, soit en raison de la variation du coût de la vie. Dans ce dernier cas, les barèmes seront réajustés les 1er février, 1er mai, 1er août, 1er novembre de chaque année, en fonction des variations de l'indice, chaque fois que la moyenne trimestrielle de cet indice atteindra par rapport à la dernière moyenne appliquée un pourcentage égal ou supérieur à 3 %.

Primes et indemnités

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

Article 11

En vigueur non étendu

Les barèmes sont établis pour une durée normale de travail de 40 heures par semaine.

Il n'est pas dû de rétribution supplémentaire lorsque, pour des nécessités de service, le cadre est appelé à quelques dépassements (avec un maximum de huit heures par mois).

Par contre, si l'ensemble de l'entreprise ou du service considéré fait des heures supplémentaires, celles-ci seront majorées de la façon suivante :

Les deux premières heures : 33 % ;

Les deux suivantes : 50 % ;

A partir de la 5e heure : 100 %.

Recrutement du personnel

Article 12

En vigueur non étendu

Les employeurs peuvent avoir recours à l'embauchage direct ou, à défaut, faire connaître leurs besoins de personnel aux syndicats de cadres.

Conformément aux dispositions en vigueur, les employeurs auront également recours à l'Agence nationale pour l'emploi.

Article 13

En vigueur non étendu

Pour toute vacance ou création d'emploi, les directeurs s'engagent à faire appel au personnel des catégories inférieures aptes à remplir la fonction, avant de recourir à tout concours extérieur.

L'engagement temporaire devra toujours être précisé au moment de l'embauchage quant à la nature et à la durée. Il ne pourra excéder trois mois, sauf toutefois le cas de remplacement de cadre absent pour une cause reconnue par la loi ou par la présente convention collective ; dans ce cas, le collaborateur aura droit au préavis d'usage dès que l'engagement temporaire dépassera trois mois.

Les directeurs n'emploieront pas de retraités dont la retraite est supérieure aux salaires de la catégorie A.

Les cadres qui ont quitté l'établissement pour effectuer leur service militaire seront repris à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, avec les mêmes avantages. Les cadres engagés pour effectuer leur remplacement seront, s'ils ne peuvent être maintenus en fonctions, repris par priorité, au premier emploi vacant, si leurs aptitudes le permettent. Ils bénéficieront du délai normal de préavis, mais pas de l'indemnité de licenciement.

Les périodes militaires obligatoires ne comptent pas comme vacances et sont payées intégralement sous déduction de la solde militaire.

Période d'essai et de délai-congé

Article 14

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Préavis

Article 15

En vigueur non étendu

Le préavis est de trois mois pour tous les cadres. Il part de la date de la notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le collaborateur, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant le préavis, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été retrouvé, le cadre a le droit de s'absenter deux heures par jour, sans réduction de traitement. Le cumul de ces heures peut être reporté en fin de préavis, en accord avec la direction.

Congédiement

Article 16

En vigueur non étendu

Le congédiement se présente de différentes façons :

1° Par suppression d'emploi faisant suite à une restriction dans le service occasionnée par des compressions budgétaires ou suppression de ce service.

Dans ce cas, le collaborateur employé congédié sera réembauché de préférence, si l'emploi est rétabli, aux mêmes conditions qu'au moment de son licenciement. Il bénéficiera également d'un droit de préférence si une vacance se produit dans un autre service. Si ce droit de préférence n'est pas strictement observé, l'intéressé saisira la commission paritaire.

2° Par suite de fautes lourdes (voies de fait, indécidatesses par exemple) susceptibles d'entraîner la suppression de l'indemnité de congédiement. Dans ce cas, la direction pourra se séparer immédiatement de ce collaborateur, celui-ci ayant toutefois recours devant la commission paritaire prévue à l'article 24.

3° Par suite de fautes graves, de fautes légères répétées ou d'incapacité professionnelle, le préavis de renvoi sera donné au cadre. Avant l'expiration de ce préavis, la commission paritaire pourra être saisie. Elle pourra éventuellement envisager la gravité des fautes, la suppression ou la diminution de l'indemnité de licenciement.

La commission fera tous ses efforts pour faire rapporter au besoin la mesure du renvoi. Son avis, en tout cas, sera notifié aux parties.

Les parties seront toujours libres d'accepter par avance la décision de la commission paritaire.

Article 17

En vigueur non étendu

Il est alloué aux cadres congédiés une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir d'une année de présence (préavis compris) : deux mois ;
- au-dessus de la 1re année jusqu'à la 15e année : un demi-mois supplémentaire par année de présence ;
- au-dessus de la 15e année : un mois supplémentaire par année de présence.

Article 18

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article précédent sont applicables au bénéfice des cadres dans les cas de :

1° Cession de journal.

2° Cessation de la publication du journal pour quelque cause que ce soit, même si la rupture du contrat de louage de services sans détermination de durée survient de leur fait.

Article 19

En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'office n'exclut pas le paiement du préavis et de l'indemnité compensatrice.

Vacances

Article 20

En vigueur non étendu

Un congé annuel sera accordé aux cadres. Ce congé sera fixé comme suit :

- 2 jours et demi par mois de présence avant un an ;
- 26 jours ouvrables après un an.

Congés supplémentaires

Les cadres bénéficieront d'un congé supplémentaire de :

- 2 jours après 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 jours après 10 ans dans l'entreprise ;
- 6 jours après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Toutefois, en aucun cas, ces congés supplémentaires ne pourront se cumuler avec une éventuelle augmentation des congés légaux.

Ces congés supplémentaires pourront être pris à tout moment de l'année en accord avec le chef d'entreprise et suivant les nécessités du travail.

Le collaborateur quittant l'entreprise de son plein gré a droit à une indemnité proportionnelle de mois passés à partir de la période habituelle des vacances (1er juin au 31 mai), conformément à la loi.

Congés exceptionnels

Article 21

En vigueur non étendu

Des congés exceptionnels sont accordés dans certaines circonstances. Ils doivent être pris au moment de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter au congé annuel :

- a) Mariage du cadre : 6 jours ouvrables.
- b) Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

c) Décès :

- conjoint : 4 jours ouvrables ;
- enfant : 4 jours ouvrables ;
- parent, beau-parent, grand-parent : 4 jours ouvrables ;
- frère, soeur, petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- beau-frère, belle-soeur : 1 jour ouvrable.

d) Naissance : conformément à la législation : 3 jours à prendre dans les quinze jours qui entourent la date de naissance.

Maladie - Maternité

Article 22

En vigueur non étendu

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, constaté par certificat médical ou contre-visite, s'il y a lieu, les appointements (à l'exclusion des indemnités de voyage et frais de représentation) seront payés à plein tarif pendant les trois premiers mois et 75 % du quatrième au sixième mois.

Le règlement des sommes touchées au titre des assurances sociales, d'une société de secours mutuels à cotisations paritaires, sera effectué au compte des journaux.

De plus, en cas de maternité, un congé de six mois sans solde pourra être obtenu du septième au douzième mois, sans qu'il y ait rupture de contrat. Toutefois, l'intéressé devra faire connaître par lettre recommandée, et trois mois avant, son intention de reprendre son service.

Les absences causées par la maladie, la maternité ou un accident ne constituant pas une cause de rupture du contrat de travail.

Classification

Article 23

En vigueur non étendu

Les cadres dont le contrat comporterait une autre dénomination que celles prévues par la présente convention, seront classés dans telle ou telle catégorie d'après l'emploi qu'ils tiennent effectivement.

Commission paritaire

Article 24

En vigueur non étendu

La commission paritaire, dont le rôle est prévu à l'article 16 de la présente convention, sera composée de trois représentants de la presse hebdomadaire et de trois représentants de l'organisation syndicale choisie par l'intéressé.

En dehors des questions de licenciements, cette commission examinera les difficultés d'application de la présente convention et fera tous ses efforts pour les résoudre. Mais alors, elle sera composée de trois représentants de la presse hebdomadaire et de trois représentants des organisations syndicales de cadres signataires.

Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique (F.N.P..H.P.) ; Syndicat national de la presse hebdomadaire parisienne (S.N.P.H.P.).
Organisations de salariés	Syndicat national des employés de la presse et du livre C.G.T. ; Syndicat national des employés de presse et de publicité C.G.T.-F.O. ; Syndicat de la région parisienne livre, papier, presse C.F.D.T. ; Union des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise de la région parisienne C.F.T.C.
Organisations adhérentes	Syndicat de la presse magazine d'information, 9 rue Jean Mermoz 75008 Paris, par lettre du 25 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-44).

Préliminaires

En vigueur non étendu

Les accords qui vont suivre constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et employés.

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront être la cause d'une réduction des avantages acquis aux employés qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

Durée de la convention

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention règle pour une durée de trois ans, à partir du 1er avril 1974, les conditions de salaires, de travail, d'hygiène, de sécurité du personnel, et ne pourra, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis à titre individuel et au titre de l'entreprise.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, six mois avant la date de son expiration, par lettre recommandée. La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la lettre de demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

En cas de non-dénonciation, par l'une ou l'autre des parties dans le délai prévu, elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année en année.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

En vigueur non étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent le droit, pour tous les membres de leur personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail, et d'avoir leur liberté d'opinion.

Les dispositions relatives au droit syndical dans l'entreprise sont réglées par la loi.

Délégués du personnel

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives aux délégués du personnel sont réglées par les textes législatifs en vigueur.

Comité d'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par le décret du 2 novembre 1945 et modifiée par la loi du 18 juin 1966.

Si des personnes, non membres du comité d'entreprise, sont appelées à siéger dans des commissions, les heures de présence à ces réunions ne seront pas retenues.

Salaires

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : Le complément minimum institué, révisable en même temps que le salaire de base dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, est maintenu en l'état jusqu'au 31 décembre 1998, date à partir de laquelle il sera institué un nouveau mode de rémunération minimum.

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 10-6-1998 BOCC 98-29.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Bulletin de paie

Article 7

En vigueur non étendu

Le bulletin constatant le paiement devra comporter, conformément à l'article 44 a du livre 1er du code du travail, la dénomination exacte de l'emploi, le coefficient hiérarchique, ainsi que les différents éléments du salaire.

Variation des salaires

Article 8

En vigueur non étendu

Les salaires peuvent varier, soit en raison d'un accord de revalorisation, soit en raison de la variation du coût de la vie. Dans ce dernier cas, les barèmes seront réajustés les 1er février, 1er mai, 1er août, 1er novembre de chaque année, en fonction des variations de l'indice, chaque fois que la moyenne trimestrielle de cet indice atteindra, par rapport à la dernière moyenne appliquée, un pourcentage égal ou supérieur à 3 %.

NOTA : Le complément minimum institué, révisable en même temps que le salaire de base dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, est maintenu en l'état jusqu'au 31 décembre 1998, date à partir de laquelle il sera institué un nouveau mode de rémunération minimum.

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 10-6-1998 BOCC 98-29.

Les salaires minima garantis sont réexaminés lors des négociations annuelles prévues par la loi.

Prime d'ancienneté

Article 9

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : Le complément minimum institué, révisable en même temps que le salaire de base dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, est maintenu en l'état jusqu'au 31 décembre 1998, date à partir de laquelle il sera institué un nouveau mode de rémunération minimum.

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 10-6-1998 BOCC 98-29.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

Article 10

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de 40 heures sont exceptionnelles et ne doivent être faites qu'en cas de nécessité absolue. Dans ce cas, l'employé touchera, pendant les heures dépassant la durée normale de la semaine de travail, un salaire qui sera majoré de :

- 33 % du salaire horaire normal pendant les deux premières heures ;
- 50 % pendant les deux heures suivantes ;
- 100 % pendant les autres heures.

Service de nuit

Article 11

En vigueur non étendu

Les services de nuit effectués entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorés de 15 %.

Langue étrangère

Article 12

En vigueur non étendu

Pour chaque langue étrangère utilisée couramment, le salaire de base de l'employé est majoré de 10 %.

Travail effectué le jour du repos hebdomadaire

Article 13

En vigueur non étendu

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, l'employé aura droit au paiement de cette journée, en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé dans la semaine qui suit.

Les jours de repos compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Travail effectué un jour férié

Article 14

En vigueur non étendu

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé à l'employé, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels.

Recrutement du personnel

Article 15

En vigueur non étendu

Le recrutement des employés s'effectuera conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en personnel aux organisations syndicales d'employés signataires de la présente convention.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

L'engagement de chaque employé est confirmé par une lettre lui précisant ses conditions d'embauche, sa qualification, son coefficient hiérarchique et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'engage à faire appel au personnel des catégories inférieures apte à remplir la fonction avant de recourir à tout concours extérieur.

Le caractère temporaire de l'engagement devra toujours être précisé au moment de l'embauchage, quant à sa nature et à sa durée.

Tout employé appelé à effectuer le remplacement d'un cadre, chef de service ou sous-chef de service, perçoit après une période égale ou supérieure à un mois sans interruption (remplacement de congé payé exclu) une indemnité au moins égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base de la catégorie de la personne remplacée.

Cette disposition est également applicable à un employé assurant le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un employé de qualification supérieure, lorsque ce remplacement est d'une durée ininterrompue égale ou supérieure à un mois (remplacement de congé payé exclu).

Les employeurs s'efforceront de ne pas embaucher pour des postes permanents des personnes disposant d'une retraite supérieure au salaire minimal interprofessionnel de croissance.

Lorsque l'entreprise sera dans l'obligation d'opérer des licenciements de personnel, elle s'efforcera de porter ses premières compressions sur les membres du personnel de la catégorie considérée jouissant déjà d'une retraite, sous réserve de leurs aptitudes.

Tout employé ayant quitté son entreprise pour effectuer son service militaire obligatoire sera repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur sans interruption d'ancienneté, la durée du service militaire étant comptée comme temps de présence effective. Il subira une visite médicale de réintégration. Le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévues à l'article 23 ne sera ouvert qu'après six mois de travail effectif.

Dans le cas ci-dessus, l'employé ayant exécuté le remplacement pourra être repris par priorité, si ses aptitudes le permettent, à l'occasion de la première vacance de sa catégorie. En cas de maintien, il conservera l'ancienneté acquise.

Les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ainsi que la période de présélection, ne sont pas déduites du congé annuel et sont payées intégralement sous déduction de la solde militaire.

Période d'essai

Article 16

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail des jeunes

Article 17

En vigueur non étendu

Les employés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions ci-dessus peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne pourra être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes employés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation (ordonnance du 27 septembre 1967, Journal officiel du 28 septembre 1967).

Congédiement

Article 18

En vigueur non étendu

Le congédiement du personnel se présente de différentes façons :

1° Par suppression d'emploi occasionnée par une réorganisation de l'entreprise ou d'un service. Dans ce cas, l'employé congédié sera réembauché de préférence si l'emploi est rétabli aux mêmes conditions qu'au moment de son licenciement.

Il bénéficiera également de son droit de préférence si une vacance se produit dans un autre service. Si ce droit de préférence n'est pas strictement observé, le délégué pourra saisir la commission paritaire prévue à l'article 26 de la présente convention.

Les délégués pourront toujours demander, pour éviter la suppression d'emploi, une diminution des heures de travail pour tout le service, les salaires étant réduits dans une proportion correspondante.

Les délégués pourront saisir la commission paritaire des renvois, pour les suppressions d'emplois qui, à leur avis, constitueraient une sanction.

2° Par suite de faute lourde (exemple : voies de fait, indélicatesses, etc.). Dans ce cas la direction pourra se séparer immédiatement de l'employé, celui-ci

ayant toutefois la possibilité de recourir à la commission paritaire.

3° Par suite de faute grave ou de fautes légères répétées. Le préavis de renvoi sera donné à l'employé. Avant l'expiration de ce préavis, la commission paritaire indiquée plus haut pourra être saisie. Elle envisagera, suivant la gravité de la faute, la diminution éventuelle ou la suppression de l'indemnité de licenciement.

L'avis de la commission sera notifié à l'employé congédié, celui-ci réservant tous ses droits dans le cas où la direction maintiendrait la mesure de renvoi. Les parties seront, par ailleurs, toujours libres d'accepter par avance la décision de la commission paritaire.

Délai-congé

Article 19

En vigueur non étendu

Tout employé lié par un contrat de travail de durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute lourde, à un délai-congé d'un mois.

Toutefois, si l'employé compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit à un délai-congé de deux mois.

En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du délai-congé restant à courir.

Toutefois, l'employé licencié qui aura trouvé un nouvel emploi ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les employés en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures pour leur permettre de retrouver du travail. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

Ces heures pourront être bloquées en tout ou partie avec l'accord de l'employeur.

Indemnité de licenciement

Article 20

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés payés

Article 21

En vigueur non étendu

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. La période de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

- a) Pendant la première année : 2 jours ouvrables par mois de présence ;
- b) Après un an de présence : 26 jours ouvrables, pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés.

La date de départ des vacances est arrêtée au plus tard le 31 mars de chaque année.

Congés d'ancienneté

Les employés bénéficieront d'un congé d'ancienneté de :

- 2 jours ouvrables après 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Toutefois, en aucun cas, ces congés d'ancienneté ne pourront se cumuler avec une éventuelle augmentation des congés légaux.

Ces congés d'ancienneté pourront être pris à tout moment de l'année en accord avec le chef d'entreprise et suivant les nécessités du travail.

Congé pour événements familiaux

Article 22

En vigueur non étendu

Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Ces congés et leur durée sont les suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès du conjoint : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant, parent, beau-parent, grand-parent : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, soeur, d'un petit-enfant ; 2 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- naissances (congé légal) : 3 jours ouvrables ;
- profession de foi ou cérémonie analogue : 1 jour ouvrable ;
- déménagement : 1 jour ouvrable.

Maladie et accidents du travail

Article 23

En vigueur non étendu

Les absences justifiées par la maladie et les accidents du travail, dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Cependant, si la maladie ou l'accident du travail devait occasionner une interruption de travail d'au moins cinq années consécutives, la rupture du contrat de travail interviendrait de plein droit, sans préavis ni indemnité de part et d'autre.

Toutefois, si l'incapacité, en cas d'accident du travail, n'est pas totale, la direction pourra étudier la possibilité d'employer l'intéressé dans un poste compatible avec son nouvel état.

Après six mois de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident du travail constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois premiers mois et à 75 % du quatrième mois au sixième mois inclus.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de douze mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 4 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de neuf mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

Si l'absence est motivée par un certificat médical exigeant la présence de la mère auprès de l'enfant malade et si cette absence est indemnisée par la sécurité sociale, les appointements seront payés dans les mêmes conditions que si la mère était malade elle-même.

Article 23-Bis

En vigueur non étendu

Les périodes de maladie indemnisées compteront dans le calcul de l'ancienneté et dans celui des droits aux vacances.

Maternité

Article 24

En vigueur non étendu

a) Conformément à la loi il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les douze semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute professionnelle grave.

b) Les employées percevront pendant l'arrêt légal de maternité - survenant après six mois de présence dans l'entreprise - la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire complet.

c) A la fin de leur prise en charge par la sécurité sociale, les employées qui en feront la demande pourront obtenir une mise en disponibilité sans traitement, d'un an au maximum. La réintégration sera de droit dans la mesure où l'intéressée fera connaître ses intentions un mois au moins avant la fin de sa disponibilité.

Formation continue

Article 25

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des employés et des entreprises de presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux employés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux employés :

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation leur permettant, soit de s'adapter à l'apparition de nouvelles techniques, soit de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel. Les entreprises de presse favoriseront la conclusion d'accords, ainsi que la création et le développement de fonds d'assurance formation.

Commission paritaire

Article 26

En vigueur non étendu

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'application de cette convention collective, et afin d'apporter des éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient surgir de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée dans chaque cas litigieux.

Cette commission sera composée de trois représentants des syndicats patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention, et de trois représentants désignés par les organisations syndicales des employés.

Si un litige individuel survient dans une entreprise (licenciement par exemple), les délégués du personnel auront la possibilité de saisir la commission de conciliation si ce litige ne peut être réglé dans le sein de l'entreprise. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégués, l'employé en cause peut demander à l'une des organisations syndicales signataires de saisir la commission de conciliation.

Si la commission ne peut apporter de solution à une question, ses membres peuvent faire appel à un arbitre, lequel sera choisi parmi des personnes compétentes pour apporter un élément de solution au problème du litige.

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle)

Signataires	
Organisations patronales	Sous l'égide de la fédération nationale de la presse française (FNPF) : Le syndicat de la presse parisienne (SPP) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat des quotidiens départementaux (SQD) ; La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; La fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique (FNPHP) ; Le syndicat de la presse hebdomadaire parisienne (SHP) ; La fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ; Le syndicat des agences de presse photographiques (SAPP) ; La fédération française des agences de presse (FFAP),
Organisations de salariés	La confédération générale du travail (CGT), pour la FILPAC-CGT ; La confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ),

Préambule

En vigueur étendu

Constatant l'importance de la formation professionnelle dans les professions de la presse, compte tenu de l'intervention de la loi du 20 décembre 1993, du décret du 28 octobre 1994 et de l'arrêté du 14 novembre 1994 ;

Affirmant la volonté de concentrer et de promouvoir pour une même profession, tous les moyens disponibles pour la formation et afin d'éviter la grande dispersion de ces moyens, les organisations signataires décident d'arrêter les statuts suivants, qui constituent un accord collectif.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Statuts

Création - Dénomination.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un organisme collecteur paritaire agréé.

Appellation : MEDIAFOR.

Forme juridique : association loi 1901.

Siège : 50, rue de Paradis, 75010 Paris.

Le siège peut être déplacé par décision du conseil d'administration à la majorité des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

MEDIAFOR est créé pour une durée indéterminée.

Il est doté de la personnalité morale.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

MEDIAFOR intervient sur le territoire métropolitain et les DOM pour les entreprises et leurs salariés du secteur de la presse (édition, fabrication, distribution), classé notamment dans la nomenclature d'activité française aux codes 22.1 C, 22.1 E et 22.2 A, 92.4 Z, 74.8 G, et dans la nomenclature française de produits aux codes 22.12, 22.13 et 22.21, 92.40, 74.83.

La définition de ces codes est donnée en annexe.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Objet.

Article 3

En vigueur étendu

MEDIAFOR collecte les participations afférentes à la formation, telles que définies dans l'accord.

Contribue à la définition et à l'orientation de la politique de formation dans la branche.

Met à la disposition des entreprises et de leurs salariés des moyens pour assurer la formation et le perfectionnement professionnel.

Promeut de nouvelles initiatives de formation.

Finance en application de l'article R. 964-4 du code du travail, notamment :

1. Les frais pédagogiques et de fonctionnement des stages, et la prise en charge des frais concernant les stagiaires ;
2. Les études relatives à la formation ;
3. La communication sur la formation ;
4. Les frais de gestion ou les frais de fonctionnement des sections et du paritarisme ;
5. Sont à la charge de MEDIAFOR, sur présentation des justifications, les frais de déplacement et de séjour, les pertes de salaires ou de ressources des administrateurs occasionnés par l'exercice de leur mandat.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Adhésions ultérieures et dénonciation.

Article 4

En vigueur étendu

Les adhésions ultérieures sont subordonnées à la révision du présent acte de constitution à l'unanimité des signataires.

La dénonciation du présent accord par une organisation patronale ne pourra intervenir qu'au 31 décembre de chaque année, sous réserve d'un préavis de trois mois. Ses conditions, ses modalités et ses effets sont ceux prévus au titre III du livre Ier du code du travail. Cette dénonciation entraînera la réduction du champ d'application de l'accord aux seules formes de presse demeurant présentes à l'accord.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Ressources.

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 2 du présent accord versent à MEDIAFOR les sommes suivantes :

A. - Versement obligatoire à MEDIAFOR

MEDIAFOR est destiné à recueillir tous les versements ayant vocation à être mutualisés, à ce jour.

Il s'agit :

- des sommes destinées à la formation en alternance des jeunes, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille (art. L. 952-1 du code du travail) ;
- des sommes destinées à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 952-1 du code du travail) ;
- des sommes destinées au financement du congé individuel de formation et du capital temps formation ;
- des contributions assises sur le salaire des salariés sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation.

Ces sommes feront l'objet de gestions séparées, en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

La liste ci-dessus est limitative et ne peut être modifiée qu'à l'unanimité du conseil d'administration.

Toute extension d'obligation de versement à d'autres catégories de fonds quelle qu'en soit l'origine serait un motif suffisant de retrait pour toute organisation signataire.

B. - Versement facultatif

Par ailleurs, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord pourront verser à MEDIAFOR, à titre volontaire :

- tout ou partie des sommes qu'elles doivent consacrer à la formation continue au titre du plan de formation continue. Ces sommes feraient alors l'objet d'une gestion séparée ;
- apprentissage.

Les modalités de versement facultatif seront définies en fonction des modifications législatives à venir.

C. - Autres ressources

Produit des placements financiers et subventions et toutes autres ressources qui pourront être permises par la réglementation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Structure de MEDIAFOR Le conseil d'administration.

Article 6

En vigueur étendu

A. - Constitution

Le conseil d'administration est paritaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour une durée déterminée de trois ans par les cinq fédérations représentatives au plan national et le SNJ signataires, et les organisations patronales signataires de l'accord, qui adressent au président de MEDIAFOR la liste de leurs représentants par lettre. Ils peuvent être révoqués par leurs organisations à tout moment, celles-ci pourvoient à leur remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

B. - Composition

Le paritarisme sera organisé en fonction du nombre des organisations signataires du présent accord.

Le nombre des administrateurs pour chaque collège employeurs et salariés est limité à douze sièges au maximum.

Les administrateurs du collège employeurs sont désignés par chaque organisation syndicale patronale selon les règles de représentativité à adopter entre la FNPF et les différents syndicats qui la composent et les organisations professionnelles des agences de presse.

Les administrateurs du collège salariés sont désignés par les cinq confédérations syndicales représentatives au plan national et le SNJ à raison de deux sièges par organisation signataire.

C. - Décisions

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si, sur une première convocation, plus de la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Aucun quorum n'est exigé sur seconde convocation. Il ne peut statuer que sur les questions mises à l'ordre du jour joint la convocation.

Sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans les présents statuts, les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité absolue des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

Chaque participant peut détenir des pouvoirs d'une ou plusieurs organisations syndicales du collège auquel il appartient.

D. - Mission

1. Elire pour trois ans le bureau ;
2. Contrôler l'administration et les finances de MEDIAFOR ;
3. Affecter les budgets des sections au prorata des sommes collectées auprès des entreprises de chaque section ;
4. Proposer des actions de formation au niveau de la branche ;
5. Contrôler la bonne utilisation des sommes versées ;
6. Voter le budget de fonctionnement ;
7. Présenter les rapports d'activités prévus par la réglementation ;
8. Veiller au respect des orientations en matière de formation définies dans chaque section ;
9. Fixer les règles d'accès sur propositions des sections aux fonds non utilisés dans les sections et mutualisés au 31 décembre de chaque exercice ;
10. Résoudre à la demande des sections les problèmes relatifs à l'application des programmes de formation restés sans solution ;
11. Nommer un directeur salarié ;
12. Répartir les subventions, dons, legs, etc ;
13. Désigner le commissaire aux comptes et son suppléant, sur proposition du bureau ;
14. Approuver les comptes annuels et le rapport du bureau sur les activités de MEDIAFOR, au cours de l'exercice.

E. - Fonctionnement

Le conseil d'administration siège au minimum quatre fois par an sur convocation du président.

Il peut s'adjoindre, à titre consultatif, toute personne compétente afin de procéder aux études et recherches conformes à l'objet de MEDIAFOR.

Le conseil d'administration rédige et adopte le règlement intérieur de MEDIAFOR à la majorité absolue des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Direction.

Article 7

En vigueur étendu

Le bureau

Le bureau est composé paritairement de membres issus du conseil d'administration. Il est élu par ce dernier pour trois ans et comprend :

- un président, élu par alternance dans chaque collège ;
- un vice-président ;
- un trésorier, un trésorier adjoint ;
- un secrétaire général, un secrétaire général adjoint.

En cas de vacance, le poste est pourvu dans le même collège et jusqu'au terme du mandat restant à courir.

Le président n'appartient pas au même collège que le trésorier. Le poste de vice-président et les postes d'adjoint devront être occupés par un membre issu d'un collège différent de celui du titulaire.

Le bureau se réunit sur convocation du président et au moins quatre fois par an, il prépare les réunions du conseil, expédie les affaires courantes.

Le président ordonnance les dépenses en liaison avec le trésorier en application des décisions du conseil d'administration.

Le bureau contrôle l'administration, la comptabilité, le recouvrement, le contentieux et les statistiques.

Il arrête les comptes annuels et établit un rapport sur les activités de MEDIAFOR au cours de l'exercice.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la structure administrative.

Article 8-1

En vigueur étendu

Sur proposition du bureau, le directeur est nommé par le conseil d'administration devant lequel il est responsable, et assure notamment des tâches suivantes :

- organisation ;
- administration ;
- logistique ;
- statistiques ;
- déclarations légales de toute nature.

Afin de faciliter la création de MEDIAFOR, et pour une période qui ne pourra excéder une année, l'une ou l'autre ou la totalité de ces tâches pourront être confiées éventuellement à une structure sous-traitante déjà existante dans la profession.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la comptabilité.

Article 8-2

En vigueur étendu

L'exercice comptable va du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

La comptabilité sera tenue suivant les règles édictées par la réglementation en vigueur, et en particulier par l'arrêté du 21 juillet 1993. La procédure comptable sera développée dans le règlement intérieur afin de permettre une nécessaire adaptation en fonction du développement de MEDIAFOR.

Les comptes annuels sont établis selon les principes et méthodes comptables définis au code du commerce et dans les textes pris pour son application. Ils sont soumis, par le bureau, à l'approbation du conseil d'administration dans les six mois de la clôture de l'exercice.

Le président et le trésorier ont accès à tous les documents relatifs au fonctionnement de MEDIAFOR.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Contrôle des comptes.

Article 8-3

En vigueur étendu

Le contrôle des comptes est exercé par un commissaire aux comptes inscrit.

Le commissaire aux comptes titulaire ainsi que son suppléant sont nommés par le conseil d'administration, sur proposition du bureau, pour une durée de trois exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion du conseil d'administration qui statue sur les comptes du troisième exercice.

Le commissaire aux comptes est renouvelable.

La mission du commissaire aux comptes est celle fixée par la loi du 1er mars 1984 et ses décrets d'application.

Il établit un rapport au conseil d'administration sur toutes conventions passées directement ou par personne interposée entre MEDIAFOR et l'un des membres de son conseil d'administration ou l'un des signataires de la présente convention.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la structure formation

Les sections et fonds.

Article 9-1

En vigueur étendu

9.1.1. Les sections professionnelles

Il est créé quatre sections pour la gestion des fonds dédiés à la formation en alternance aux congés individuels de formation obligatoirement mutualisés dans MEDIAFOR et pour les versements volontaires effectués au titre du plan de formation ; les quatre sections créées sont ainsi dénommées :

- section presse en région regroupant la presse quotidienne régionale, la presse quotidienne départementale et la presse périodique régionale ;
- section presse quotidienne nationale et assimilés ;
- section regroupant la presse hebdomadaire et périodique, la presse hebdomadaire parisienne et la presse d'information spécialisée ;
- section agences de presse.

Le nombre de sections ne pourra être modifié qu'à l'unanimité du conseil d'administration.

Chaque section est dirigée par un conseil de gestion paritaire dont la composition est définie par les organisations signataires concernées. Ce conseil détermine les politiques de formation et l'utilisation des fonds mutualisés dans la section jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

9.1.2 Les fonds

A l'intérieur de chaque section, les sommes collectées sont affectées à des fonds spécifiques en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

Chaque fonds fait l'objet d'une gestion comptable séparée :

- un fonds pour la formation en alternance ;
- un fonds pour le congé individuel de formation et le capital temps formation ;
- un fonds pour le congé individuel de formation des contrats à durée déterminée ;
- un fonds pour le plan de formation des entreprises.

Les fonds pour la formation des entreprises de moins de dix salariés font l'objet d'une gestion séparée en dehors des sections au sein de MEDIAFOR.

Les fonds font l'objet d'une gestion comptable distincte consolidée au sein de MEDIAFOR ; le conseil d'administration en assure l'organisation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation interne de la section.

Article 9-2

En vigueur étendu

Chaque section détermine elle-même son fonctionnement interne, dans le cadre du budget de fonctionnement qui lui est attribué proportionnellement aux sommes collectées dans la section.

Les conseils de gestion fixent les orientations en matière de formation et approuvent les actions de formation pouvant être prises en charge par MEDIAFOR.

Ils donnent leur avis sur les nouvelles formations.

Chaque section détermine son propre règlement intérieur.

Chaque section professionnelle a la disposition des fonds perçus auprès des entreprises de son ressort professionnel par MEDIAFOR. Les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par MEDIAFOR sont toutefois mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard, le 31 décembre de chaque année.

Pour l'utilisation des fonds non utilisés dans la section professionnelle, celle-ci formule ses avis sur la politique prévisionnelle de formation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dispositions diverses

Règlement intérieur.

Article 10-1

En vigueur étendu

Il est prévu la mise en place d'un règlement intérieur pour traiter de questions diverses, et notamment :

1. Toutes dispositions non prévues par le présent accord ;
2. Organisation des réunions du conseil d'administration et du bureau ;
3. Répartition des tâches.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Modification du présent acte de constitution.

Article 10-2

En vigueur étendu

Une demande de modification des statuts peut être introduite par une ou plusieurs organisations signataires.

Le projet de modification doit faire l'objet d'une notification au président de MEDIAFOR et aux organisations syndicales signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification doit formuler :

1. L'article des statuts faisant l'objet de la demande ;
2. La motivation de la demande ;
3. Le projet de texte de substitution devant faire l'objet d'un débat et d'un vote.

Après examen, le bureau doit convoquer le conseil d'administration avec un préavis de trente jours.

Les statuts ne pourront être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des voix des administrateurs, à l'exception des articles 4, 5, 9.1, 9.1.2 et 9.2 pour lesquels l'unanimité est requise.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dissolution de MEDIAFOR.

Article 11

En vigueur étendu

La dissolution peut être prononcée par les organisations signataires du présent statut, réunies dans le cadre du conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres du conseil d'administration.

Les biens et les fonds disponibles de MEDIAFOR dissout seront versés ou répartis à tout autre organisme collecteur ou au Trésor public.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Le premier président.

Article 12-1

En vigueur étendu

Le premier président est chargé d'assumer toutes formalités administratives de mise en place et d'organisation.

Il peut en déléguer l'exécution mais doit en conserver le contrôle.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Date d'effet.

Article 12-2

En vigueur étendu

Les présents statuts prendront effet à la date de parution au Journal officiel des numéros d'agrément, sous réserve de la déclaration de MEDIAFOR à la préfecture et de la publication au Journal officiel conformément à l'article 5 de la loi du 1er juillet 1901.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dévolution.

Article 12-3

En vigueur étendu

S'agissant de la dévolution des biens des fonds et organismes collecteurs existants, le calendrier et les modalités seront définis par les parties directement concernées.

L'acceptation des dévolutions desdits fonds et organismes collecteurs sera décidée par le conseil d'administration de MEDIAFOR.

Le personnel desdits fonds et organismes collecteurs sera repris par MEDIAFOR dans les conditions prévues par le code du travail.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994

ANNEXE (Champ d'application)

En vigueur non étendu

22.1 C. - Edition de journaux

Cette classe comprend notamment :

- l'édition de journaux, généralement quotidiens.

Cette classe comprend aussi :

- l'édition de journaux publicitaires gratuits ;
- l'édition sur Minitel de journaux d'annonces.

22.1 E. - Edition de revues et périodiques

Cette classe comprend notamment :

- l'édition de revues, magazines et autres périodiques de caractère technique, professionnel ou d'intérêt général.

22.2 A. - Imprimerie de journaux

Cette classe comprend notamment :

- l'impression de la presse, y compris journaux publicitaires.

Remarque : cette activité s'exerce pour compte de tiers ; intégrée à l'édition de presse, elle n'est plus distinguée en tant que telle.

92.4 Z. - Agences de presse

Cette classe comprend notamment :

- les activités des agences assurant la collecte, la synthèse et la diffusion des informations écrites, photographiques et audiovisuelles servant à la presse.

Cette classe comprend aussi :

- les activités des journalistes.

74.8 G. - Routage

Cette classe comprend notamment :

- la préparation pour des tiers d'envois postaux en nombre (mise sous enveloppe, adressage, tri, etc.) ;
- le routage de presse aux abonnés ;
- la messagerie urbaine de presse.

22.12 - Journaux

C 22.12.1 Journaux.

C 22.12.10 Journaux.

22.13 - Revues et périodiques

E 22.13.1 Revues et périodiques.

E 22.13.10 Revues et périodiques.

22.21. - Travaux d'impression de la presse

A 22.21.1 Travaux d'impression de la presse.

A 22.21.10 Travaux d'impression de la presse.

92.4. - Services des agences de presse

92.40 Services des agences de presse.

Z 92.40.1 Services des agences de presse.

Z 92.40.10 Services des agences de presse.

74.83. - Secrétariat, traduction et routage

Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA)

Signataires

Organisations patronales	La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat des quotidiens départementaux (SQD),
Organisations de salariés	La confédération générale du travail (CGT) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu l'accord collectif national créant un organisme collecteur paritaire agréé MEDIAFOR en date du 21 décembre 1994 ;

Vu l'arrêté ministériel du 22 mars 1995 portant agrément dudit organisme collecteur paritaire pour la contribution des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et 30 de la loi de finances pour 1985 ;

Vu l'arrêté ministériel du 5 mai 1995 portant agrément dudit organisme collecteur paritaire au titre du congé individuel de formation,

il est convenu ce qui suit :

Création.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une section presse en région regroupant la presse périodique régionale, la presse quotidienne départementale et la presse quotidienne régionale en tant que section professionnelle au sein de MEDIAFOR, selon les dispositions des articles R. 964-1-4 du code du travail et 9.1 des statuts de MEDIAFOR.

Objet.

Article 2

En vigueur non étendu

Déterminer l'utilisation des fonds mutualisés dans la section, à partir des sommes revenant à la section presse en région, hors budget de fonctionnement ; ces sommes faisant l'objet d'une gestion comptable séparée comme prescrit par l'article 9.1.2. des statuts de MEDIAFOR, en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

Décider de l'attribution des fonds de formation alternance et des sommes affectées au congé individuel formation en fonction des demandes.

Pour les sommes versées, le cas échéant, au titre du plan de formation, décider de l'attribution de ces sommes en fonction des actions retenues.

Pour les fonds non utilisés dans la section en fin d'exercice, formuler des avis sur l'utilisation de ces reliquats et sur le taux de participation de l'OPCA aux diverses actions de formation.

Etablir un bilan pédagogique des formations et des organismes.

Organisation de la section.

Article 3

En vigueur non étendu

La section presse en région est administrée par un conseil de gestion, de composition paritaire entre les représentants des employeurs et ceux des salariés.

Les 13 administrateurs du collège des organisations représentatives d'employeurs sont désignés par chaque organisation patronale selon les règles de représentativité convenues entre elles, soit 3 sièges pour le FPPR, 7 sièges pour le SPQR, 3 sièges pour le SQD.

Les 13 administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés sont désignés par ces organisations.

Ils sont ainsi répartis :

- CFDT ... 2 sièges ;
- CFE-CGC ... 2 sièges ;
- CFTC ... 2 sièges ;

- CGT ... 3 sièges ;
- CGT-FO ... 2 sièges ;
- SNJ ... 2 sièges ;

Les membres du conseil de gestion sont désignés pour un mandat de trois années, mandat renouvelable.

Le bureau, composé paritairement de membres issus du conseil, est élu par ce dernier pour trois ans et comprend :

- un président ;
- un vice-président ;
- un contrôleur budgétaire ;
- un secrétaire ;
- deux membres.

La durée du mandat des membres du bureau est identique à celle du mandat des membres du conseil de gestion.

Le bureau se réunit sur convocation du président, ou bien à la demande expresse de trois de ses membres ; il ne délibère valablement que si trois membres sont présents au moins.

Tout membre du conseil de gestion peut cesser sa fonction ou être révoqué en cours de mandat par son organisation, qui pourvoit alors à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

Compte tenu du caractère paritaire de la section, les représentants des employeurs et ceux des salariés assureront les fonctions de président et de secrétaire d'une part, celles de vice-président et de contrôleur budgétaire d'autre part, en alternance.

Administration.

Article 4

En vigueur non étendu

Le bureau prépare les délibérations et applique les décisions du conseil de gestion.

Il vérifie la gestion des fonds dédiés à la section tant pour son action que pour son fonctionnement.

Le conseil se réunit autant de fois qu'il est nécessaire et au moins deux fois l'an, sur convocation du président, ou à la demande expresse de la moitié de ses membres. En cas d'empêchement du président, le vice-président peut convoquer le conseil de gestion avec l'accord soit du bureau, soit du tiers au moins des membres du conseil.

Le président n'a pas voix prépondérante. Son rôle est de contrôler la régularité des modalités de saisine du conseil, de procéder à sa convocation et d'en diriger les débats, en veillant à ce que tous les membres puissent valablement faire valoir leur point de vue.

En cas d'absence du président, la séance est présidée par le vice-président.

Le secrétaire fait établir les compte rendus des réunions en vue de leur approbation.

Le secrétariat administratif de la section est assuré par MEDIAFOR dans le cadre du budget de fonctionnement revenant à la section.

Les frais de déplacement et de séjour, les pertes de salaires des membres du conseil de gestion sont réglés par MEDIAFOR, sur présentation des justificatifs, dans le cadre du budget de fonctionnement de la section.

Le contrôleur budgétaire établit chaque année un état récapitulatif :

- le montant des sommes engagées au cours de l'année ;
- le montant des sommes effectivement payées par MEDIAFOR au cours de l'année ;
- le montant des sommes engagées mais restant à payer à la fin de l'année ;
- le montant des fonds éventuellement non utilisés au cours de l'année ;
- le budget de fonctionnement de la section.

Décisions.

Article 5

En vigueur non étendu

Le conseil de gestion ne peut valablement délibérer, sur première convocation, que si la moitié au moins des membres titulaires de chacun des deux collèges qui le composent sont présents ou représentés. Un membre empêché peut donner pouvoir, obligatoirement par écrit, à un autre membre du conseil de gestion appartenant au même collège.

Si le quorum ainsi fixé n'est pas atteint, une deuxième réunion est convoquée dans les quinze jours, avec le même ordre du jour. Les décisions sont alors adoptées, sans condition de quorum, à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Révision.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord constitue le règlement intérieur de la section presse en région prévu par l'article 9.2 des statuts MEDIAFOR, lesquels en conditionnent la durée.

Une demande de modification de ce règlement peut être introduite par une ou plusieurs organisations signataires.

Ce règlement ne pourra être modifié qu'à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Sous l'égide de la fédération nationale de la presse française (FNPF) : Le syndicat de la presse parisienne (SPP) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) ; La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Le syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ; La fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS), Le syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI) ; La fédération française des agences de presse (FFAP) ; La fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI),

Signataires

Organisations de salariés	La confédération générale du travail (CGT) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La confédération française de l'encadrement/confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ),
Organisations adhérentes	Le syndicat national des journalistes (SNJ), 33, rue du Louvre, 75002 Paris, par lettre du 25 février 2009 (BO n°2009-13)

En vigueur non étendu

NOTA : L'avenant du 6 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle (BOCC 2018-09) annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour la branche visée à l'article 1er. (Avenant du 6 novembre 2017 - art. 2).

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés du secteur de la presse.

Il relève d'une action volontaire des différentes formes de presse qui, après avoir mis en place paritairement avec les organisations syndicales l'OPCA Médiafor qui a significativement contribué, depuis sa création en 1994, au développement et à la bonne gestion de la formation dans les entreprises relevant de son périmètre, ont, de nouveau paritairement, décidé de mettre en oeuvre la loi du 4 mai 2004 et d'assurer ainsi au secteur de la presse la maîtrise de sa politique de formation.

Cette loi, qui ouvre de nouvelles perspectives à la presse, constitue une chance pour notre secteur et sa mise en oeuvre exige une attention toute particulière, compte tenu des enjeux du présent accord que la profession juge déterminants :

- en effet, d'une part, la presse est confrontée au défi permanent du renouvellement éditorial et de la modernisation technologique et commerciale, à la concurrence sans cesse accrue des médias audiovisuels traditionnels et des nouveaux médias (Internet...) et à la conquête de nouveaux lecteurs, passant par une recherche constante de qualité. Pour répondre à ces défis, elle doit pouvoir compter sur ses ressources de créativité et de compétences. Celles-ci sont fondées sur la qualité de ses équipes et de leur formation. La réforme de la formation professionnelle est aussi une chance si elle renforce la capacité des salariés à développer leurs connaissances, compétences et savoir-faire. Enfin le secteur a besoin de retrouver de la visibilité sur son évolution à moyen et long termes. Les structures prévues dans la loi (CPNEF et observatoire) doivent y contribuer ;

- par ailleurs, les entreprises de presse sont confrontées à un environnement économique actuellement difficile et l'application du nouvel accord sur la formation professionnelle doit évidemment prendre en compte les demandes prioritaires du secteur et se préoccuper de cibler les publics qui en ont le plus besoin.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

- de faciliter et organiser de façon souple la mise en oeuvre de l'ensemble des potentialités ouvertes par la loi ;
- d'aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes, d'éclairer les nouvelles pratiques à initier à partir des textes, certaines dispositions de la loi restant peu lisibles à la date de signature du présent accord ;
- d'être compatible avec la situation de toutes les entreprises, quelles que soient les formes de presse ;
- de faciliter la mise en oeuvre des objectifs collectifs (maintien dans l'emploi, évolution des métiers, développement de nouveaux types de publications, évolution des contenus, ...) et la mise en cohérence des approches individuelles de la formation.

C'est également dans cet esprit qu'il prévoit son évaluation à la fin de l'année 2006, de telle façon que puissent être appréciées paritairement les conséquences de sa mise en oeuvre et définies les évolutions ou les nouvelles dispositions qui apparaîtront alors nécessaires au vu des 2 premières années de son application.

TITRE Ier : Champ d'application.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises et leurs salariés du secteur de la presse (édition, fabrication, distribution), sur le territoire métropolitain et les DOM, et classées notamment dans la nomenclature d'activité française aux codes 22.1 C, 22.1 E, et 22.2 A, 74.8 G, 92.4 Z, et dans la nomenclature française de produits aux codes 22.12, 22.13 et 22.21, 92.40, 74.83.

TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF), qui comprend 4 groupes paritaires emploi-formation, et dont l'objet est de remplir les missions définies ci-dessous en 1.2.

1.1. Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse est constituée paritairement de deux collègues, l'un représentant les organisations syndicales de salariés, l'autre les organisations syndicales d'employeurs, toutes représentatives au plan national. Sa composition est arrêtée par son règlement intérieur (Annexe A du présent accord).

1.2. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

1.2.1. Examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des métiers du champ professionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi, dans le cadre de ses missions d'intérêt général, procède dans son champ de compétence et dans les conditions prévues par son règlement intérieur :

- à l'analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications ;
- à l'étude des moyens de formation existants, en définissant les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- à l'examen des mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- à l'examen de la situation de l'emploi et de son évolution escomptée ;
- à la formulation des orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de la profession et des publics concernés ;
- à la recherche des moyens de nature à réduire la précarité de l'emploi et à assurer la réinsertion des chômeurs âgés ou de longue durée ;
- à l'étude des moyens de nature à favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

1.2.2. Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation participe à l'analyse et au développement des moyens d'acquisition d'une qualification accrue que sont les contrats et les périodes de professionnalisation.

Elle définit les priorités dans les domaines de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

1.2.2.1. Bilan annuel d'application.

A ce titre, la commission établit annuellement un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des travaux de l'observatoire et des analyses effectuées par les groupes paritaires emploi-formation auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elle formule toute recommandation visant à améliorer l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en examinant notamment les moyens nécessaires au bon exercice de la mission de tuteur.

1.2.2.2. Contrats de professionnalisation.

Dans le cadre d'un rapport annuel, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit et valide les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, afin de fournir les éléments permettant la révision triennale prévue à l'article 6.3 ci-dessous.

Ces qualifications sont transmises à l'OPCA Médiafor.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation détermine, pour chacun des publics concernés, la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles donnant lieu prioritairement à une participation financière de l'OPCA Médiafor, en s'appuyant sur :

- les besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la définition des publics prioritaires ;
- les ressources financières dont dispose l'OPCA Médiafor.

1.2.2.3. Définition des modalités de financement par l'OPCA des périodes de professionnalisation.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit les priorités, les critères et l'échéancier sur la base desquels l'OPCA Médiafor examinera les demandes de financement présentées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, dans le respect des moyens de financement définis par chaque section de l'OPCA Médiafor.

Les priorités, critères et échéancier ainsi définis seront transmis à chaque section de l'OPCA Médiafor.

Ces priorités, critères et échéancier sont mentionnés dans un document à la disposition des entreprises et des salariés, qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

1.2.3. Droit individuel à la formation.

Conformément aux dispositions de l'article 7.3.3 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation actualise, sur proposition des groupes paritaires emploi-formation, la liste des actions prioritaires éligibles au droit individuel à la formation et susceptibles de donner lieu à un financement par l'OPCA Médiafor.

1.2.4. Formation professionnelle dans les PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation examine les conditions dans lesquelles sont assurés l'information et le conseil aux entreprises notamment au sein des PME et des TPE et, en relation avec l'OPCA Médiafor, s'efforce d'assurer la promotion des nouveaux dispositifs de formation.

1.2.5. Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation afin de lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble de ces missions est exercé dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0 ci-dessous.

1.3. Modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPNEF

1.3.0. Rôles respectifs de la CPNEF et de ses groupes paritaires emploi-formation.

Les rôles de la CPNEF et des groupes paritaires emploi-formation, dont la composition est définie par le règlement intérieur de la CPNEF, sont définis comme suit :

1.3.0.1. Rôle de la CPNEF.

La CPNEF est chargée des missions communes à l'ensemble de la presse, définies à l'article 1.2 ci-dessus.

Elle met en application les projets d'avis et de résolutions des groupes paritaires emploi-formation, après les avoir validés.

Elle peut charger les groupes paritaires emploi-formation de toute question relevant de leur champ de compétence.

Elle peut, sur tout sujet transversal à tout ou partie des groupes paritaires emploi-formation ou tout sujet d'intérêt général, initier une réflexion et réunir à cet effet les groupes paritaires emploi-formation concernés, s'agissant notamment des questions spécifiques aux entreprises de moins de 100 salariés.

Elle ne peut prendre d'avis ou de résolution sans que les groupes paritaires emploi-formation concernés par les questions soulevées en aient été saisis au préalable.

Elle prend dans le cadre des missions qui lui sont confiées des avis ou des résolutions, qui doivent rester dans tous les cas compatibles avec les propositions des groupes paritaires emploi-formation.

C'est la CPNEF plénière qui est chargée de mettre en oeuvre les relations avec la CPNEJ, définies à l'article 1.3.2 ci-dessous, en s'appuyant sur les propositions des groupes paritaires emploi-formation.

La CPNEF plénière peut, sur un sujet déterminé, déléguer à un groupe paritaire emploi-formation l'adoption et la mise en oeuvre des résolutions les plus appropriées.

1.3.0.2. Rôle des groupes paritaires emploi-formation.

Compte tenu de la diversité des différentes formes de presse, ils ont pour rôle d'expertiser, au plus près de la réalité des métiers, l'évolution des besoins de formation de chaque forme de presse, et de proposer à la CPNEF plénière, pour validation et mise en application, tous les projets d'avis et de résolutions relevant des missions de la CPNEF pour ce qui concerne les formes de presse qu'ils représentent.

Ils se saisissent eux-mêmes de toutes les questions relevant de ce rôle et permettent ainsi à la CPNEF d'exercer ses missions.

1.3.1. Un règlement intérieur (Annexe A du présent accord) précise :

- l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ;
- sa composition ;
- le fonctionnement en groupes paritaires emploi-formation ;
- toutes dispositions permettant le bon fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

1.3.2. La CPNEF prend ses résolutions et ses avis à la majorité des 2/3 de ses membres dans chacun des collèges, dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0.

Elle commande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 2 ci-après, les études et travaux nécessaires à l'instruction de ses décisions et en assure la transmission aux formes de presse concernées.

Elle prend en compte les travaux et études déjà réalisés par les CPNEF et observatoires proches. Elle prend en compte également la présence transversale des journalistes dans l'ensemble des formes de presse, en adéquation avec leur convention collective nationale.

Elle conforte ainsi les tâches spécifiques de la CPNEJ, dont le fonctionnement, l'efficacité et les objectifs ne sont pas remis en cause. La CPNEF s'attache à la capitalisation des travaux et acquis de cette dernière.

Pour assurer leur diffusion dans l'ensemble de la profession, les avis et résolutions de la CPNEF sont mis à la disposition des organisations de salariés et

d'employeurs.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de la CPNEF seront définis dans un accord à intervenir avec l'OPCA Médiafor.

1.3.3. Financement de la CPNEF (1).

Afin de financer les frais de fonctionnement de la CPNEF plénière et de ses groupes paritaires emploi-formation, les entreprises verseront une contribution forfaitaire d'un montant annuel par entreprise de :

- 10 pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 20 pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés inclus ;
- 30 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

La gestion des fonds collectés sera assurée pour le compte de la CPNEF par l'OPCA Médiafor, qui en assurera le recouvrement, ainsi que le paiement des sommes régulièrement engagées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail. L'OPCA Médiafor n'étant pas spécifiquement agréé pour collecter les contributions pour financer les frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse, il devra en effectuer le suivi sous forme d'une comptabilité séparée (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse.

2.1. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est une structure permanente de veille. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'inscrivent dans une démarche globale et permanente impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les entreprises de presse.

L'observatoire a pour mission principale d'étudier la situation et l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des qualifications dans la presse pour en apprécier l'adéquation aux besoins des entreprises.

Il peut, par une délégation formelle, confier tout ou partie de sa mission à un autre organisme. Dans le cadre de ses missions, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications intervient sur la base des commandes de la CPNEF.

2.2. Composition et fonctionnement de l'observatoire

Cet observatoire est constitué paritairement de 24 membres, dont les membres du bureau de l'OPCA Médiafor. Il est présidé par le vice-président de l'OPCA Médiafor.

Le mandat des membres de l'observatoire coïncide avec celui des membres du bureau de l'OPCA Médiafor.

L'observatoire se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son Président, conformément à son règlement intérieur.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de l'observatoire seront supportés par l'OPCA Médiafor, selon des modalités à définir en accord avec lui.

Les procédures de fonctionnement de l'observatoire seront définies dans son règlement intérieur.

Le financement des travaux de l'observatoire est assuré par l'OPCA Médiafor, dans les conditions prévues par la loi et dans les limites du plafond prévu à l'article R. 964-16-1 du code du travail.

TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Actions prioritaires.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations permettant de mettre en oeuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité ..).

Le plan de formation de l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs modes d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui s'organisent dans le temps de travail effectif, ou au-delà de la durée légale ou conventionnelle selon les dispositions du code du travail ;
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en oeuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du code du travail.

Le contrat de professionnalisation.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse.

5.2. Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action (1)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse ;
- les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 981-7 du code du travail.

5.3. Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

5.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation (2)

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 65 % et 80 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse.

Dans tous les cas de figure, le salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse ne pourra être pris en compte que s'il est supérieur au SMIC ; dans le cas contraire c'est ce dernier qui sera considéré.

5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA Médiafor aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 minimum, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA Médiafor avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

5.6. Le tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le tuteur pourra bénéficier, préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

(1) Article étendu sous réserve que la durée de 24 mois concerne la durée du renouvellement du contrat conformément aux articles L. 981-2 et L. 981-7, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 6 février 2006, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

Les périodes de professionnalisation.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-dessous.

6.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 323-3 du code du travail.

6.3. Qualifications concernées par la période de professionnalisation

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui, par forme de presse, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en oeuvre de cet accord global, cette liste devra être établie 3 mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation devront :

- soit permettre à leur bénéficiaire d'acquies un diplôme, un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective appliquée dans l'entreprise concernée ;
- soit relever de l'une des formations prioritaires définies dans le présent accord.

6.4. Mise en oeuvre

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile.

6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA Médiafor des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA Médiafor au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Droit individuel à la formation (DIF).

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être coacteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA Médiafor.

7.2. Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (20 heures par an à la signature du présent accord pour un salarié à temps plein) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

7.3. Dispositions spécifiques à la presse

7.3.0. Premières applications (1)

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée et présent à l'effectif le 7 mai 2004 inclus, bénéficiera de 13 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser dès le 1er janvier 2005 dans les conditions définies à l'article 7.3.1.

Cette possibilité sera proratisée en fonction de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

A partir du 1er janvier 2005, l'acquisition annuelle puis la gestion des droits s'effectueront par année civile.

7.3.1. Mise en oeuvre.

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en oeuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en oeuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recouru à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en oeuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

7.3.2. DIF et temps de travail.

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

7.3.3. Actions de formation prioritaires au titre du DIF.

7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires.

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation aux techniques éditoriales ;
- formation qualité ;
- nouvelles formes, supports et contenus de l'information,
- développement commercial / relation clients/marketing ;
- connaissance/maîtrise des outils informatiques ;
- nouvelles technologies ;
- encadrement/management ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

7.3.3.2. Niveaux de mise en oeuvre des actions de formation.

- actions de formation prioritaires-presse :

à défaut d'accord spécifique dans la forme de presse ou d'accord d'entreprise, les actions prioritaires visées ci-dessus sont d'application directe ;

- actions de formation prioritaires par forme de presse :

les actions prioritaires visées ci-dessus pourront être déclinées par voie d'accords en prenant en compte les spécificités de chaque forme de presse, représentées au sein de l'OPCA Médiafor ;

- actions de formation prioritaires par entreprise :

chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

7.3.4. Cas particuliers.

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 933-6 du code du travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions de l'article L. 132-19-1 du code du travail.

7.3.5. Anticipation.

A partir du 1er janvier 2006, les employeurs donnant leur accord pour la mise en oeuvre d'une formation au titre du DIF pourront accorder unilatéralement, par anticipation, aux salariés présents à l'effectif depuis au moins 1 an, 20 heures de formation en sus des heures indiquées dans les compteurs individuels, en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.

Dans ce cas, le compteur individuel du salarié pour l'année ayant fait l'objet d'une anticipation ne sera pas crédité.

Cette possibilité d'anticipation se gèrera administrativement par année civile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans d'ancienneté (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

TITRE IV : Dispositions finales **Organisme de collecte et de gestion.**

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment l'OPCA Médiafor, dans les termes de l'accord du 21 décembre 1994, comme organisme collecteur et gestionnaire.

Bilan d'application.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à établir, 2 ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en oeuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

Date d'application.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes.

Dépôt.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

Révision.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Dénonciation.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF)

En vigueur étendu

Article 1er

Organisation

La CPNEF est la structure paritaire dont se dote la profession pour mettre en oeuvre ses orientations, définir les priorités et fixer les axes de travail en termes de formation professionnelle.

Elle est organisée en groupes paritaires emploi-formation (GPEF) qui instruisent les dossiers au plus près des réalités professionnelles de la presse.

Article 2

Composition

La CPNEF est composée paritairement de 24 membres, comme suit :

- d'une part, un collège employeurs de 12 membres ;
- d'autre part, un collège salariés de 12 membres désignés par les organisations syndicales représentatives, soit :
- 5 membres à raison de 1 par organisation syndicale confédérée et de 1 membre pour le syndicat national des journalistes (SNJ) ;
- 6 membres désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité selon une clé de répartition définie entre elles, sur la base de critères objectifs, à chaque renouvellement.

Chaque GPEF sera également composé paritairement de 24 membres et selon les mêmes principes de clé de répartition que la CPNEF.

Les organisations syndicales qui ne bénéficieront que d'un siège à la CPNEF ou dans l'un ou l'autre des GPEF pourront désigner un suppléant pour siéger en cas d'indisponibilité de leur représentant.

Article 3

Fonctionnement

La CPNEF élit en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés d'organiser les travaux de la commission.

Ils sont garants du bon fonctionnement de l'ensemble des instances de la CPNEF Presse, en regard des missions qui lui sont confiées.

Les fonctions de président et de vice-président sont alternativement confiées pour 3 ans au collège employeurs et au collège salariés. Pour une première période se terminant le 30 juin 2007, la fonction de président sera confiée à un membre du collège employeurs. Les GPEF élisent en leur sein un(e) secrétaire et un(e) secrétaire adjoint(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés de programmer, de suivre et de coordonner les travaux des groupes et d'effectuer le travail de liaison avec la CPNEF.

Pour les désignations des président, vice-président, secrétaires et secrétaires adjoints, les élections sont organisées par collège.

Les premiers mandats des secrétaires et secrétaires adjoints prendront fin le 30 juin 2007.

Les fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint des GPEF sont alternativement confiées pour 3 ans au collège ' employeurs ' et au collège ' salariés '.

Article 4

Les groupes paritaires emploi-formation

Il est créé au sein de la CPNEF presse 4 groupes paritaires emploi-formation :

- GPEF agences de presse ;
- GPEF presse magazine et spécialisée ;
- GPEF presse quotidienne nationale et assimilée ;
- GPEF presse en région.

Une première évaluation du fonctionnement de la CPNEF presse et des groupes paritaires emploi-formation sera réalisée dans les 24 mois qui suivent la signature du présent règlement intérieur.

Article 5

Organisation des débats et délibérations

La CPNEF se réunit en tant que de besoin, sur convocation écrite de son président.

Les GPEF se réunissent selon un rythme défini en leur sein, sur convocation écrite de leurs secrétaires.

Comme précisé dans l'accord portant création de la CPNEF, celle-ci peut réunir un ou plusieurs GPEF pour aborder toute question transversale impliquant plusieurs formes de presse. Ces questions pourront porter notamment sur le développement de la formation dans les entreprises, la réduction des inégalités d'accès à la formation des salariés, ou l'accès à la formation dans les petites entreprises.

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF, elle en informe le ou les GPEF directement concernés afin qu'ils élaborent les préconisations les plus adaptées.

L'OPCA Médiafor sera sollicité pour mettre à disposition de la CPNEF ses locaux pour l'organisation de ses différentes réunions ainsi que le secrétariat administratif des instances de la CPNEF qui établit à ce titre le compte rendu de chaque réunion.

Tous les comptes rendus des GPEF sont adressés à l'ensemble des membres de la CPNEF. Les instances de la CPNEF ne peuvent valablement délibérer que si au moins 2/3 des membres de chaque collège sont présents ou représentés, chaque membre ne pouvant détenir plus de 2 pouvoirs, qui devront émaner de son propre collège.

Tous les avis et résolutions de la CPNEF et projets d'avis et de résolution des GPEF, sont pris à la majorité, par collège, des 2/3 de leurs membres présents ou représentés.

Les modifications du présent règlement interviennent par avenant entre les parties signataires. Toute modification du nombre de GPEF requiert l'unanimité de ces signataires.

Article 6

Articulation avec la CPNEJ journalistes

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF qui concerne la profession des journalistes, elle en informe la CPNEJ afin que cette dernière puisse réaliser un premier travail d'instruction du dossier.

Si la CPNEJ ne souhaite pas s'en saisir ou si elle ne met pas ce thème à son ordre du jour dans les 2 mois qui suivent ladite saisine, la CPNEF reprend directement le dossier à son compte.

La CPNEF pourra de son côté être saisie par la CPNEJ de toute problématique procédant de la profession de journaliste.

Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1).

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation de l'accord collectif sur la formation professionnelle applicable à la presse, intervenue en application de la loi du 4 mai 2004,

la partie patronale a été saisie de demandes concernant la mutualisation des moyens de formation pour les personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable, et d'autre part de celle, partielle, de la collecte des plans de formation des entreprises.

Ces demandes n'ont pas été intégrées dans le protocole, compte tenu de leurs implications fortes et multiples et de l'importance du chantier que les partenaires de la négociation ont dû traiter en quelques mois.

Pour autant, les signataires de l'accord réaffirment que l'esprit de l'accord élaboré en commun est de mettre en place des dispositifs évolutifs, appréciés paritairement, afin d'assurer au secteur de la presse la maîtrise de sa politique de formation.

C'est ainsi qu'une réflexion sera ouverte dans le courant de l'année 2005 sur la formation des différents personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable dans le secteur de la presse, c'est-à-dire à celle des pigistes.

L'identification de fonds dédiés à la formation de ces personnels, sur la base de la participation obligatoire des entreprises au prorata de la rémunération des personnels en question, pourrait être une des pistes envisagées.

Concernant la mutualisation du plan de formation, en raison de l'hétérogénéité des situations, notamment au regard du versement et des modalités de gestion des fonds, les instances créées par l'accord sur la formation professionnelle, dès leurs mises en place en 2005, étudieront les conditions de mise en oeuvre d'une ou plusieurs opérations pilote. Elles permettront de mesurer les avantages éventuels d'une telle mutualisation partielle en s'appuyant sur les expériences déjà acquises au sein de Médiafor.

Ces perspectives, conjuguées à l'ensemble des dispositions de l'accord, sont destinées à ouvrir toutes les possibilités pour développer des politiques de formation ambitieuses, volontaristes et évolutives pour notre secteur.

(1) Le S.N.J. récuse la notion de durée de travail non renouvelable. Les pigistes, journalistes salariés, sont visés par l'accord et ne peuvent en être exclus. Elle est conditionnée par l'acceptation de modalités spécifiques pour les pigistes.

Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Paris, le 25 février 2009.

Le syndicat national des journalistes (SNJ), 33, rue du Louvre, 75002 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

L'avenant concernant la formation des journalistes pigistes étant désormais conclu, le SNJ vous fait connaître sa décision d'adhérer à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle presse signé le 29 mars 2005.

Nous vous adressons confirmation par courriel ce même jour et avisons par courrier postal les signataires dudit accord de cette décision.

Croyez, Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Sous l'égide de la fédération nationale de la presse française (FNPF) : Le syndicat de la presse parisienne (SPP) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) ; La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Le syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ; La fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS), Le syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI) ; La fédération française des agences de presse (FFAP) ; La fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI),
Organisations de salariés	La confédération générale du travail (CGT) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La confédération française de l'encadrement/confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ),
Organisations adhérentes	Le syndicat national des journalistes (SNJ), 33, rue du Louvre, 75002 Paris, par lettre du 25 février 2009 (BO n°2009-13)

En vigueur non étendu

NOTA : L'avenant du 6 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle (BOCC 2018-09) annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour la branche visée à l'article 1er. (Avenant du 6 novembre 2017 - art. 2).

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés du secteur de la presse.

Il relève d'une action volontaire des différentes formes de presse qui, après avoir mis en place paritairement avec les organisations syndicales l'OPCA Médiafor qui a significativement contribué, depuis sa création en 1994, au développement et à la bonne gestion de la formation dans les entreprises relevant de son périmètre, ont, de nouveau paritairement, décidé de mettre en oeuvre la loi du 4 mai 2004 et d'assurer ainsi au secteur de la presse la maîtrise de sa politique de formation.

Cette loi, qui ouvre de nouvelles perspectives à la presse, constitue une chance pour notre secteur et sa mise en oeuvre exige une attention toute particulière, compte tenu des enjeux du présent accord que la profession juge déterminants :

- en effet, d'une part, la presse est confrontée au défi permanent du renouvellement éditorial et de la modernisation technologique et commerciale, à la concurrence sans cesse accrue des médias audiovisuels traditionnels et des nouveaux médias (Internet...) et à la conquête de nouveaux lecteurs, passant par une recherche constante de qualité. Pour répondre à ces défis, elle doit pouvoir compter sur ses ressources de créativité et de compétences. Celles-ci sont fondées sur la qualité de ses équipes et de leur formation. La réforme de la formation professionnelle est aussi une chance si elle renforce la capacité des salariés à développer leurs connaissances, compétences et savoir-faire. Enfin le secteur a besoin de retrouver de la visibilité sur son évolution à moyen et long termes. Les structures prévues dans la loi (CPNEF et observatoire) doivent y contribuer ;

- par ailleurs, les entreprises de presse sont confrontées à un environnement économique actuellement difficile et l'application du nouvel accord sur la formation professionnelle doit évidemment prendre en compte les demandes prioritaires du secteur et se préoccuper de cibler les publics qui en ont le plus besoin.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

- de faciliter et organiser de façon souple la mise en oeuvre de l'ensemble des potentialités ouvertes par la loi ;
- d'aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes, d'éclairer les nouvelles pratiques à initier à partir des textes, certaines dispositions de la loi restant peu lisibles à la date de signature du présent accord ;
- d'être compatible avec la situation de toutes les entreprises, quelles que soient les formes de presse ;
- de faciliter la mise en oeuvre des objectifs collectifs (maintien dans l'emploi, évolution des métiers, développement de nouveaux types de publications, évolution des contenus, ...) et la mise en cohérence des approches individuelles de la formation.

C'est également dans cet esprit qu'il prévoit son évaluation à la fin de l'année 2006, de telle façon que puissent être appréciées paritairement les conséquences de sa mise en oeuvre et définies les évolutions ou les nouvelles dispositions qui apparaîtront alors nécessaires au vu des 2 premières années de son application.

TITRE Ier : Champ d'application.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises et leurs salariés du secteur de la presse (édition, fabrication, distribution), sur le territoire métropolitain et les DOM, et classées notamment dans la nomenclature d'activité française aux codes 22.1 C, 22.1 E, et 22.2 A, 74.8 G, 92.4 Z, et dans la nomenclature française de produits aux codes 22.12, 22.13 et 22.21, 92.40, 74.83.

TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle **La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse.**

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF), qui comprend 4 groupes paritaires emploi-formation, et dont l'objet est de remplir les missions définies ci-dessous en 1.2.

1.1. Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse est constituée paritairement de deux collègues, l'un représentant les organisations syndicales de salariés, l'autre les organisations syndicales d'employeurs, toutes représentatives au plan national. Sa composition est arrêtée par son règlement intérieur (Annexe A du présent accord).

1.2. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

1.2.1. Examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des métiers du champ professionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi, dans le cadre de ses missions d'intérêt général, procède dans son champ de compétence et dans les conditions prévues par son règlement intérieur :

- à l'analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications ;
- à l'étude des moyens de formation existants, en définissant les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- à l'examen des mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- à l'examen de la situation de l'emploi et de son évolution escomptée ;
- à la formulation des orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de la profession et des publics concernés ;
- à la recherche des moyens de nature à réduire la précarité de l'emploi et à assurer la réinsertion des chômeurs âgés ou de longue durée ;
- à l'étude des moyens de nature à favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

1.2.2. Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation participe à l'analyse et au développement des moyens d'acquisition d'une qualification accrue que sont les contrats et les périodes de professionnalisation.

Elle définit les priorités dans les domaines de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

1.2.2.1. Bilan annuel d'application.

A ce titre, la commission établit annuellement un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des travaux de l'observatoire et des analyses effectuées par les groupes paritaires emploi-formation auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elle formule toute recommandation visant à améliorer l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en examinant notamment les moyens nécessaires au bon exercice de la mission de tuteur.

1.2.2.2. Contrats de professionnalisation.

Dans le cadre d'un rapport annuel, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit et valide les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, afin de fournir les éléments permettant la révision triennale prévue à l'article 6.3 ci-dessous.

Ces qualifications sont transmises à l'OPCA Médiafor.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation détermine, pour chacun des publics concernés, la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles donnant lieu prioritairement à une participation financière de l'OPCA Médiafor, en s'appuyant sur :

- les besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la définition des publics prioritaires ;
- les ressources financières dont dispose l'OPCA Médiafor.

1.2.2.3. Définition des modalités de financement par l'OPCA des périodes de professionnalisation.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit les priorités, les critères et l'échéancier sur la base desquels l'OPCA Médiafor examinera les demandes de financement présentées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, dans le respect des moyens de financement définis par chaque section de l'OPCA Médiafor.

Les priorités, critères et échéancier ainsi définis seront transmis à chaque section de l'OPCA Médiafor.

Ces priorités, critères et échéancier sont mentionnés dans un document à la disposition des entreprises et des salariés, qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

1.2.3. Droit individuel à la formation.

Conformément aux dispositions de l'article 7.3.3 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation actualise, sur proposition des groupes paritaires emploi-formation, la liste des actions prioritaires éligibles au droit individuel à la formation et susceptibles de donner lieu à un financement par l'OPCA Médiafor.

1.2.4. Formation professionnelle dans les PME.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation examine les conditions dans lesquelles sont assurés l'information et le conseil aux entreprises notamment au sein des PME et des TPE et, en relation avec l'OPCA Médiafor, s'efforce d'assurer la promotion des nouveaux dispositifs de formation.

1.2.5. Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle sont transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation afin de lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble de ces missions est exercé dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0 ci-dessous.

1.3. Modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPNEF

1.3.0. Rôles respectifs de la CPNEF et de ses groupes paritaires emploi-formation.

Les rôles de la CPNEF et des groupes paritaires emploi-formation, dont la composition est définie par le règlement intérieur de la CPNEF, sont définis comme suit :

1.3.0.1. Rôle de la CPNEF.

La CPNEF est chargée des missions communes à l'ensemble de la presse, définies à l'article 1.2 ci-dessus.

Elle met en application les projets d'avis et de résolutions des groupes paritaires emploi-formation, après les avoir validés.

Elle peut charger les groupes paritaires emploi-formation de toute question relevant de leur champ de compétence.

Elle peut, sur tout sujet transversal à tout ou partie des groupes paritaires emploi-formation ou tout sujet d'intérêt général, initier une réflexion et réunir à cet effet les groupes paritaires emploi-formation concernés, s'agissant notamment des questions spécifiques aux entreprises de moins de 100 salariés.

Elle ne peut prendre d'avis ou de résolution sans que les groupes paritaires emploi-formation concernés par les questions soulevées en aient été saisis au préalable.

Elle prend dans le cadre des missions qui lui sont confiées des avis ou des résolutions, qui doivent rester dans tous les cas compatibles avec les propositions des groupes paritaires emploi-formation.

C'est la CPNEF plénière qui est chargée de mettre en oeuvre les relations avec la CPNEJ, définies à l'article 1.3.2 ci-dessous, en s'appuyant sur les propositions des groupes paritaires emploi-formation.

La CPNEF plénière peut, sur un sujet déterminé, déléguer à un groupe paritaire emploi-formation l'adoption et la mise en oeuvre des résolutions les plus appropriées.

1.3.0.2. Rôle des groupes paritaires emploi-formation.

Compte tenu de la diversité des différentes formes de presse, ils ont pour rôle d'expertiser, au plus près de la réalité des métiers, l'évolution des besoins de formation de chaque forme de presse, et de proposer à la CPNEF plénière, pour validation et mise en application, tous les projets d'avis et de résolutions relevant des missions de la CPNEF pour ce qui concerne les formes de presse qu'ils représentent.

Ils se saisissent eux-mêmes de toutes les questions relevant de ce rôle et permettent ainsi à la CPNEF d'exercer ses missions.

1.3.1. Un règlement intérieur (Annexe A du présent accord) précise :

- l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ;
- sa composition ;
- le fonctionnement en groupes paritaires emploi-formation ;
- toutes dispositions permettant le bon fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

1.3.2. La CPNEF prend ses résolutions et ses avis à la majorité des 2/3 de ses membres dans chacun des collèges, dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0.

Elle commande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 2 ci-après, les études et travaux nécessaires à l'instruction de ses décisions et en assure la transmission aux formes de presse concernées.

Elle prend en compte les travaux et études déjà réalisés par les CPNEF et observatoires proches. Elle prend en compte également la présence transversale des journalistes dans l'ensemble des formes de presse, en adéquation avec leur convention collective nationale.

Elle conforte ainsi les tâches spécifiques de la CPNEJ, dont le fonctionnement, l'efficacité et les objectifs ne sont pas remis en cause. La CPNEF s'attache à la capitalisation des travaux et acquis de cette dernière.

Pour assurer leur diffusion dans l'ensemble de la profession, les avis et résolutions de la CPNEF sont mis à la disposition des organisations de salariés et d'employeurs.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de la CPNEF seront définis dans un accord à intervenir avec l'OPCA Médiafor.

1.3.3. Financement de la CPNEF (1).

Afin de financer les frais de fonctionnement de la CPNEF plénière et de ses groupes paritaires emploi-formation, les entreprises verseront une contribution forfaitaire d'un montant annuel par entreprise de :

- 10 pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 20 pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés inclus ;
- 30 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

La gestion des fonds collectés sera assurée pour le compte de la CPNEF par l'OPCA Médiafor, qui en assurera le recouvrement, ainsi que le paiement des sommes régulièrement engagées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail. L'OPCA Médiafor n'étant pas spécifiquement agréé pour collecter les contributions pour financer les frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse, il devra en effectuer le suivi sous forme d'une comptabilité séparée (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse.

2.1. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est une structure permanente de veille. Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'inscrivent dans une démarche globale et permanente impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les entreprises de presse.

L'observatoire a pour mission principale d'étudier la situation et l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des qualifications dans la presse pour en apprécier l'adéquation aux besoins des entreprises.

Il peut, par une délégation formelle, confier tout ou partie de sa mission à un autre organisme. Dans le cadre de ses missions, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications intervient sur la base des commandes de la CPNEF.

2.2. Composition et fonctionnement de l'observatoire

Cet observatoire est constitué paritairement de 24 membres, dont les membres du bureau de l'OPCA Médiafor. Il est présidé par le vice-président de l'OPCA Médiafor.

Le mandat des membres de l'observatoire coïncide avec celui des membres du bureau de l'OPCA Médiafor.

L'observatoire se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son Président, conformément à son règlement intérieur.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de l'observatoire seront supportés par l'OPCA Médiafor, selon des modalités à définir en accord avec lui.

Les procédures de fonctionnement de l'observatoire seront définies dans son règlement intérieur.

Le financement des travaux de l'observatoire est assuré par l'OPCA Médiafor, dans les conditions prévues par la loi et dans les limites du plafond prévu à l'article R. 964-16-1 du code du travail.

TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Actions prioritaires.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations permettant de mettre en oeuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité ..).

Le plan de formation de l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs modes d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui s'organisent dans le temps de travail effectif, ou au-delà de la durée légale ou conventionnelle selon les dispositions du code du travail ;
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en oeuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du code du travail.

Le contrat de professionnalisation.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse.

5.2. Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action (1)

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse ;
- les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 981-7 du code du travail.

5.3. Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

5.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation (2)

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 65 % et 80 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse, dès

lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse.

Dans tous les cas de figure, le salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse ne pourra être pris en compte que s'il est supérieur au SMIC ; dans le cas contraire c'est ce dernier qui sera considéré.

5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA Médiafor aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 minimum, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA Médiafor avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

5.6. Le tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le tuteur pourra bénéficier, préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

(1) Article étendu sous réserve que la durée de 24 mois concerne la durée du renouvellement du contrat conformément aux articles L. 981-2 et L. 981-7, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 6 février 2006, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

Les périodes de professionnalisation.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-dessous.

6.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 323-3 du code du travail.

6.3. Qualifications concernées par la période de professionnalisation

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui, par forme de presse, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en oeuvre de cet accord global, cette liste devra être établie 3 mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation devront :

- soit permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective appliquée dans l'entreprise concernée ;
- soit relever de l'une des formations prioritaires définies dans le présent accord.

6.4. Mise en oeuvre

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile.

6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA Médiafor des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA Médiafor au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Droit individuel à la formation (DIF).

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être coacteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA Médiafor.

7.2. Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (20 heures par an à la signature du présent accord pour un salarié à temps plein) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

7.3. Dispositions spécifiques à la presse

7.3.0. Premières applications (1)

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée et présent à l'effectif le 7 mai 2004 inclus, bénéficiera de 13 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser dès le 1er janvier 2005 dans les conditions définies à l'article 7.3.1.

Cette possibilité sera proratisée en fonction de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

A partir du 1er janvier 2005, l'acquisition annuelle puis la gestion des droits s'effectueront par année civile.

7.3.1. Mise en oeuvre.

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en oeuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en oeuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recouru à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en oeuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

7.3.2. DIF et temps de travail.

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

7.3.3. Actions de formation prioritaires au titre du DIF.

7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires.

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation aux techniques éditoriales ;
- formation qualité ;
- nouvelles formes, supports et contenus de l'information,
- développement commercial / relation clients/marketing ;
- connaissance/maîtrise des outils informatiques ;
- nouvelles technologies ;
- encadrement/management ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

7.3.3.2. Niveaux de mise en oeuvre des actions de formation.

- actions de formation prioritaires-presse :

à défaut d'accord spécifique dans la forme de presse ou d'accord d'entreprise, les actions prioritaires visées ci-dessus sont d'application directe ;

- actions de formation prioritaires par forme de presse :

les actions prioritaires visées ci-dessus pourront être déclinées par voie d'accords en prenant en compte les spécificités de chaque forme de presse, représentées au sein de l'OPCA Médiafor ;

- actions de formation prioritaires par entreprise :

chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

7.3.4. Cas particuliers.

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 933-6 du code du travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions de l'article L. 132-19-1 du code du travail.

7.3.5. Anticipation.

A partir du 1er janvier 2006, les employeurs donnant leur accord pour la mise en oeuvre d'une formation au titre du DIF pourront accorder unilatéralement, par anticipation, aux salariés présents à l'effectif depuis au moins 1 an, 20 heures de formation en sus des heures indiquées dans les compteurs individuels,

en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.

Dans ce cas, le compteur individuel du salarié pour l'année ayant fait l'objet d'une anticipation ne sera pas crédité.

Cette possibilité d'anticipation se gèrera administrativement par année civile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans d'ancienneté (arrêté du 6 février 2006, art. 1er).

TITRE IV : Dispositions finales

Organisme de collecte et de gestion.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment l'OCPA Médiafor, dans les termes de l'accord du 21 décembre 1994, comme organisme collecteur et gestionnaire.

Bilan d'application.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à établir, 2 ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en oeuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

Date d'application.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes.

Dépôt.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

Révision.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Dénonciation.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF)

En vigueur étendu

Article 1er

Organisation

La CPNEF est la structure paritaire dont se dote la profession pour mettre en oeuvre ses orientations, définir les priorités et fixer les axes de travail en termes de formation professionnelle.

Elle est organisée en groupes paritaires emploi-formation (GPEF) qui instruisent les dossiers au plus près des réalités professionnelles de la presse.

Article 2

Composition

La CPNEF est composée paritairement de 24 membres, comme suit :

- d'une part, un collège employeurs de 12 membres ;
- d'autre part, un collège salariés de 12 membres désignés par les organisations syndicales représentatives, soit :
 - 5 membres à raison de 1 par organisation syndicale confédérée et de 1 membre pour le syndicat national des journalistes (SNJ) ;
 - 6 membres désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité selon une clé de répartition définie entre elles, sur la base de critères objectifs, à chaque renouvellement.

Chaque GPEF sera également composé paritairement de 24 membres et selon les mêmes principes de clé de répartition que la CPNEF.

Les organisations syndicales qui ne bénéficieront que d'un siège à la CPNEF ou dans l'un ou l'autre des GPEF pourront désigner un suppléant pour siéger en cas d'indisponibilité de leur représentant.

Article 3

Fonctionnement

La CPNEF élit en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés d'organiser les travaux de la commission.

Ils sont garants du bon fonctionnement de l'ensemble des instances de la CPNEF Presse, en regard des missions qui lui sont confiées.

Les fonctions de président et de vice-président sont alternativement confiées pour 3 ans au collège employeurs et au collège salariés. Pour une première période se terminant le 30 juin 2007, la fonction de président sera confiée à un membre du collège employeurs. Les GPEF élisent en leur sein un(e) secrétaire et un(e) secrétaire adjoint(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés de programmer, de suivre et de coordonner les travaux des groupes et d'effectuer le travail de liaison avec la CPNEF.

Pour les désignations des président, vice-président, secrétaires et secrétaires adjoints, les élections sont organisées par collège.

Les premiers mandats des secrétaires et secrétaires adjoints prendront fin le 30 juin 2007.

Les fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint des GPEF sont alternativement confiées pour 3 ans au collège 'employeurs' et au collège 'salariés'.

Article 4

Les groupes paritaires emploi-formation

Il est créé au sein de la CPNEF quatre groupes paritaires emploi-formation :

- GPEF agences de presse ;
- GPEF presse magazine et spécialisée ;
- GPEF presse quotidienne nationale et assimilée ;
- GPEF presse en région.

Une première évaluation du fonctionnement de la CPNEF presse et des groupes paritaires emploi-formation sera réalisée dans les 24 mois qui suivent la signature du présent règlement intérieur.

Article 5

Organisation des débats et délibérations

La CPNEF se réunit en tant que de besoin, sur convocation écrite de son président.

Les GPEF se réunissent selon un rythme défini en leur sein, sur convocation écrite de leurs secrétaires.

Comme précisé dans l'accord portant création de la CPNEF, celle-ci peut réunir un ou plusieurs GPEF pour aborder toute question transversale impliquant plusieurs formes de presse. Ces questions pourront porter notamment sur le développement de la formation dans les entreprises, la réduction des inégalités d'accès à la formation des salariés, ou l'accès à la formation dans les petites entreprises.

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF, elle en informe le ou les GPEF directement concernés afin qu'ils élaborent les préconisations les plus adaptées.

L'OPCA Médiafor sera sollicité pour mettre à disposition de la CPNEF ses locaux pour l'organisation de ses différentes réunions ainsi que le secrétariat administratif des instances de la CPNEF qui établit à ce titre le compte rendu de chaque réunion.

Tous les comptes rendus des GPEF sont adressés à l'ensemble des membres de la CPNEF. Les instances de la CPNEF ne peuvent valablement délibérer que si au moins 2/3 des membres de chaque collège sont présents ou représentés, chaque membre ne pouvant détenir plus de 2 pouvoirs, qui devront émaner de son propre collège.

Tous les avis et résolutions de la CPNEF et projets d'avis et de résolution des GPEF, sont pris à la majorité, par collège, des 2/3 de leurs membres présents ou représentés.

Les modifications du présent règlement interviennent par avenant entre les parties signataires. Toute modification du nombre de GPEF requiert l'unanimité de ces signataires.

Article 6

Articulation avec la CPNE journalistes

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF qui concerne la profession des journalistes, elle en informe la CPNEJ afin que cette dernière puisse réaliser un premier travail d'instruction du dossier.

Si la CPNEJ ne souhaite pas s'en saisir ou si elle ne met pas ce thème à son ordre du jour dans les 2 mois qui suivent ladite saisine, la CPNEF reprend directement le dossier à son compte.

La CPNEF pourra de son côté être saisie par la CPNEJ de toute problématique procédant de la profession de journaliste.

Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1).

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation de l'accord collectif sur la formation professionnelle applicable à la presse, intervenue en application de la loi du 4 mai 2004, la partie patronale a été saisie de demandes concernant la mutualisation des moyens de formation pour les personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable, et d'autre part de celle, partielle, de la collecte des plans de formation des entreprises.

Ces demandes n'ont pas été intégrées dans le protocole, compte tenu de leurs implications fortes et multiples et de l'importance du chantier que les partenaires de la négociation ont dû traiter en quelques mois.

Pour autant, les signataires de l'accord réaffirment que l'esprit de l'accord élaboré en commun est de mettre en place des dispositifs évolutifs, appréciés paritairement, afin d'assurer au secteur de la presse la maîtrise de sa politique de formation.

C'est ainsi qu'une réflexion sera ouverte dans le courant de l'année 2005 sur la formation des différents personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable dans le secteur de la presse, c'est-à-dire à celle des pigistes.

L'identification de fonds dédiés à la formation de ces personnels, sur la base de la participation obligatoire des entreprises au prorata de la rémunération des personnels en question, pourrait être une des pistes envisagées.

Concernant la mutualisation du plan de formation, en raison de l'hétérogénéité des situations, notamment au regard du versement et des modalités de gestion des fonds, les instances créées par l'accord sur la formation professionnelle, dès leurs mises en place en 2005, étudieront les conditions de mise en oeuvre d'une ou plusieurs opérations pilote. Elles permettront de mesurer les avantages éventuels d'une telle mutualisation partielle en s'appuyant sur les expériences déjà acquises au sein de Médiafor.

Ces perspectives, conjuguées à l'ensemble des dispositions de l'accord, sont destinées à ouvrir toutes les possibilités pour développer des politiques de formation ambitieuses, volontaristes et évolutives pour notre secteur.

(1) Le S.N.J. récuse la notion de durée de travail non renouvelable. Les pigistes, journalistes salariés, sont visés par l'accord et ne peuvent en être exclus. Elle est conditionnée par l'acceptation de modalités spécifiques pour les pigistes.

Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Paris, le 25 février 2009.

Le syndicat national des journalistes (SNJ), 33, rue du Louvre, 75002 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

L'avenant concernant la formation des journalistes pigistes étant désormais conclu, le SNJ vous fait connaître sa décision d'adhérer à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle presse signé le 29 mars 2005.

Nous vous adressons confirmation par courriel ce même jour et avisons par courrier postal les signataires dudit accord de cette décision.

Croyez, Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SPQR ; SPQD ; FPPR.
Organisations de salariés	CFDT F3C ; CFE-CGC presse ; CFTC ; CGT-FO ; SNJ.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur des terrains neufs.

Les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- se donner pour objectifs la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées (notamment difficulté de recrutement ou nécessité de formation longue) ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Ces constats montrent la nécessité d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement des compétences, inscrites dans le cadre de parcours professionnels ou dans le cadre de politiques de reconversion pour lesquels les entreprises mobiliseront les moyens mis en place par le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française des codes suivants :

- code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 1811Z : imprimerie de journaux.

Les entreprises du champ d'application du présent accord relèvent des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0598) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0698) ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 1895) ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC n° 0693) ;
- la convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC n° 1083) ;
- la convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 juin 1979 (IDCC n° 1018) ;
- la convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1er octobre 1974 (IDCC n° 0781) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC n° 1281) ;
- la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC n° 1563) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC n° 1480).

Accords antérieurs

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle - presse. Il annule et remplace les

dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1er.

Instances des branches

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

3.2. Pôle paritaire sectoriel médias de l'AFDAS

Un pôle paritaire sectoriel médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1er du présent accord.

Le pôle paritaire sectoriel médias propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

3.3. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1er du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, notamment pour des parcours qui remplissent les critères de l'ancienne période de professionnalisation mais ne rentrent pas dans le dispositif de la promotion ou reconversion par alternance.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
 - la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
 - la possibilité de participer à la création de certificats de qualification professionnelle interbranches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
 - la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
 - la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;
- de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

3.5. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Orientation professionnelle, information des salariés

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Conseil en évolution professionnelle

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

4.3. Entretien professionnel

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin de lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- l'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- la possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique, des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article.

Contrat de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage)

rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

5.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

5.3. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de 11 salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

5.4. Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

5.5. Contrats rompus

Les contrats de 12 mois minimum qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de 3 mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.6. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
 - - 90 % du Smic pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV ;
 - - 80 % du Smic pour les autres.
- pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :
 - - 85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du Smic.

Plan de développement des compétences

Article 6

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Reconversion ou promotion par alternance

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objet

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

7.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.3 du présent accord.

7.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

7.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par

alternance un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 5.4 du présent accord sont applicables.

7.5. Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'AFDAS au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 10.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1er janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

8.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1er janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

8.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

À compter du 1er janvier 2019, ces heures seront converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 € de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

8.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse, à partir du 1er janvier 2020, à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel, bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.4 du présent accord relatives à la gestion des parcours professionnels sur 6 ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

8.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

8.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mis en œuvre sur décision du salarié, sans l'accord de l'employeur.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

8.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1er janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

De façon transitoire, l'opérateur de compétences assurera le financement du CPF pour la seule année 2019 selon les conditions et modalités définies par les textes en vigueur.

8.5. Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

8.6. CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

CPF de transition professionnelle et congé VAE

Article 9

En vigueur étendu

9.1. CPF de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

À partir du 1er janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié. Cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le Fongecif régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'État.

9.2. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

9.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Contributions des entreprises

Article 10

En vigueur étendu

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

10.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ; il en va de même des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

10.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

10.3. Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1er du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est versée dans les mêmes conditions que la contribution légale à la formation professionnelle et gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1er.

10.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

10.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1er du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel formation, au titre des abondements visés aux articles 8.5 et 8.6 ;
- des formations initiées par les salariés, en complément ou non de la mobilisation de leur CPF, par l'utilisation de points acquis sur leur compte professionnel de prévention pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 70 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le (les) salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
 - lancement et prédiagnostic ;
 - diagnostic ;
 - définition et construction d'un plan d'actions ;
 - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1 250 € par jour ;

- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, e-learning, Mooc d'entreprise). Les demandes de prise en charge et de règlement doivent notamment mentionner :

- le programme de la formation ;
- les modalités et délais d'assistance pédagogique aux stagiaires ;
- les types de travaux et de productions à réaliser par les stagiaires ;
- les modalités d'évaluation ;
- les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques ;
- le temps global estimé et les temps intermédiaires ;
- les attestations d'assiduité signées par les formateurs, justifiant de la réalisation des travaux par les stagiaires, et du passage de tests/évaluations intermédiaires et finales.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

10.4. Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité,

l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1er janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article 10 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1er mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Le présent accord est reconduit pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2019. L'article 3 relatif aux instances des branches est applicable sous réserve de l'agrément de l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences qui prendra effet au plus tard à compter du 1er avril 2019.

Application

Article 13

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Bilans d'application et reconduction

Article 14

En vigueur étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision et pourront convenir, par avenant, de le renouveler pour une nouvelle durée déterminée.

Dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dépôt et demande d'extension

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Article 17

En vigueur étendu

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de

l'article 10.3.1 du présent accord ;

- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige

Signataires	
Organisations patronales	FFAP ; FNAPPI ; FNPS ; FPPR ; SEPM ; SPIIL ; SPQD ; SPQN ; SPQR.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; SNJ.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles de presse écrite imprimée et/ ou en ligne et d'agences de presse, et les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des journalistes expriment leur volonté de développer l'accès à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et souhaitent par le présent avenant définir les modalités d'application à ces derniers des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent avenant a pour ambition de permettre au plus grand nombre de journalistes professionnels rémunérés à la pige d'accéder à la formation professionnelle par des actions d'adaptation et par des actions de développement de compétences leur permettant d'assurer leur évolution professionnelle.

Compte tenu de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse en entreprises multimédia, une attention particulière sera accordée aux formations opérationnelles permettant l'adaptation des journalistes professionnels rémunérés à la pige à ces mutations. De plus, l'accès des journalistes professionnels rémunérés à la pige à des formations modulables, en lien avec le métier de journaliste, sera favorisé.

Les parties signataires du présent avenant soulignent le rôle décisif de l'organisme paritaire collecteur agréé - AFDAS - pour porter un soin particulier à l'accueil, à l'accompagnement et à l'orientation des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Titre Ier Champ d'application

Définition

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux journalistes professionnels au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-4 du code du travail, rémunérés à la pige et titulaires de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels, ci-après désignés les « journalistes pigistes ».

Sont exclus du présent avenant, les journalistes pigistes pour lesquels la pige est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le présent avenant constitue le cadre conventionnel de référence pour l'accès à la formation des journalistes pigistes employés par des entreprises de presse écrite imprimée et/ ou en ligne, et des agences de presse, ci-après désignées les « entreprises de presse ». Il s'inscrit dans le champ de la convention collective nationale des journalistes (idcc 1480).

Les parties signataires conviennent de conférer au présent avenant un caractère impératif.

Les accords d'entreprises portant sur les mêmes matières ne peuvent y déroger que dès lors qu'ils comportent des dispositions plus favorables pour les journalistes pigistes que le présent avenant.

Accords antérieurs

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant à l'accord collectif national sur la formation professionnelle - presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2009 relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Titre II Accès aux dispositifs de formation

Principes généraux

Article 3

En vigueur étendu

Les journalistes pigistes, compte tenu des spécificités de leur activité, présentent directement leurs demandes auprès de l'AFDAS quels que soient les dispositifs de formation mobilisés. Ils bénéficient de droits d'accès à la formation similaires à ceux des salariés en poste en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la loi.

Toutefois, ils peuvent également participer aux actions de formation des entreprises et présenter leurs demandes aux responsables formation de celles-ci ou à défaut à toute personne compétente au sein de l'entreprise.

Allocation de formation

Article 4

En vigueur étendu

Afin de tenir compte de la diversité des situations, une allocation pour l'indemnisation des formations des journalistes pigistes est instaurée. Elle prend la forme d'un forfait horaire dont le montant et les modalités de versement sont proposés par la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, au conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP) puis au conseil d'administration de l'AFDAS.

Plan de formation

Article 5

En vigueur étendu

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier d'actions de formation au sein des entreprises de presse ou par le biais de plans de formation de branche.

5.1. Plan de formation de l'entreprise

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier du plan de formation d'une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cadre, les formations sont réalisées à la demande de l'entreprise et sont rémunérées.

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires incitent les entreprises à intégrer les journalistes pigistes aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de leur plan de formation.

5.2. Plan de formation de branche

Les journalistes pigistes bénéficient des fonds des plans de formation de branche mutualisés, issus des contributions légales versées par les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant et gérées par l'AFDAS. Dans ce cadre, ils présentent directement leur demande de formation auprès de l'AFDAS et leur indemnisation est assurée dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Pour accéder aux financements de l'AFDAS, les journalistes pigistes peuvent être rattachés aux enveloppes de chaque catégorie d'entreprise (moins de 10 salariés [moins de 11 salariés à compter du 1er janvier 2016], de 10 à 49 salariés [entre 11 à 49 salariés à compter du 1er janvier 2016], de 50 à 299 salariés) pour lesquelles ils ont réalisé au moins une pige au cours de l'année civile précédente. Ils peuvent donc relever de plusieurs catégories.

Les journalistes pigistes peuvent également bénéficier des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 13 du présent avenant.

Périodes de professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent favoriser le développement de formations des journalistes pigistes en adaptant, pour ces derniers, les modalités d'accès à la période de professionnalisation et ses modes de financement.

6.1. Principes et objectifs

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation, les formations qui :

- préparent à un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou à un CQP interbranches ;
- permettent d'acquérir une certification par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- préparent à une certification figurant à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- relèvent du socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- permettent l'acquisition d'une qualification reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation effectuée lors de la période de professionnalisation, l'organisme de formation doit remettre au journaliste pigiste un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation (CPF).

6.2. Durée

La durée minimale d'une formation en période de professionnalisation est fixée par la loi à 70 heures sur 12 mois calendaires sauf :

- lorsque la formation a pour objet une action d'accompagnement à la VAE. Dans ce cas, la durée minimale de l'action de formation est de 5 heures ;
- lorsque la formation suivie prépare à une certification enregistrée à l'inventaire précité ;
- lorsque la formation abonde un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation.

6.3. Financement

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier de financements au titre de la période de professionnalisation dans les conditions suivantes :

1. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste ;
2. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par le journaliste pigiste. Sa demande peut être :

a) Prise en compte par une entreprise avec laquelle il collabore. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste ;

b) Présentée directement auprès de l'AFDAS. Dans ce cas, l'AFDAS finance le coût de la formation et le journaliste pigiste perçoit de l'AFDAS une indemnisation dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Le financement des formations est assuré dans la limite des forfaits fixés par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, après validation du conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP).

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers la mobilisation de son compte personnel de formation, en complément du dispositif de la période de professionnalisation, lorsque la formation qu'il sollicite y est éligible.

Les formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont financées par les contributions légales versées par les entreprises au titre de la professionnalisation, tel que précisé à l'article 12 du présent avenant.

6.4. Contrats de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pige.

Les entreprises visées par le présent accord sont particulièrement invitées à recourir à des contrats de professionnalisation pour des journalistes pigistes entrant dans la profession et n'ayant pas suivi un cursus initial de formation au journalisme.

Congé individuel de formation, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience

Article 7

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation (CIF) permet à un journaliste pigiste de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation avec ou sans suspension de son activité de journaliste pigiste.

7.1. Principes et conditions d'accès

Les journalistes pigistes ont accès aux financements du congé individuel de formation par l'AFDAS, à condition d'être titulaires de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels depuis au moins 2 ans au jour de la demande de formation, et de justifier du paiement de piges de la part d'au moins une entreprise de presse, au cours des 12 derniers mois avant cette demande.

Les mêmes conditions sont applicables pour l'accès :

- au bilan de compétences qui permet au journaliste pigiste, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet au journaliste pigiste d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

Les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers une mobilisation de son compte personnel de formation, en complément de sa demande de CIF, lorsque l'action de formation qu'il sollicite est éligible à celui-ci.

7.2. Prise en charge des coûts pédagogiques, de la rémunération et des frais annexes

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, le suivi d'une formation dans le cadre du congé individuel de formation fait l'objet d'une prise en charge des coûts pédagogiques, des frais annexes ainsi que, à la demande du journaliste pigiste, de sa rémunération.

Le calcul de la rémunération est effectué en retenant la rémunération moyenne la plus élevée entre :

- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des 12 derniers mois ;
- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des 4 derniers mois.

Sont prises en compte les piges versées par les entreprises visées par le présent accord cotisant à l'AFDAS.

La rémunération est versée directement par l'AFDAS aux journalistes pigistes pendant les périodes de formation, selon les modalités de gestion applicables aux salariés en contrat à durée déterminée, permettant au journaliste pigiste de ne pas avoir à demander d'autorisation d'absence.

L'ensemble de ces coûts est financé sur l'enveloppe CIF presse.

Compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage), tel que prévu par la loi. Ce compte lui permet, à son initiative, de bénéficier de formations professionnelles.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

8.1. Principes

Le compte personnel de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à son bénéficiaire de suivre :

- des actions d'accompagnement de la VAE ;
- les formations relevant du socle commun de compétences et de connaissances ;
- les formations inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle établie par le comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;
- les formations inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles établies par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF) ; les formations inscrites sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de la presse, qui sont celles qui conduisent à un titre inscrit au RNCP, à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP, à un CQP.

Les certifications mentionnées ci-dessus figurent sur le portail d'information et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Le titulaire du compte peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder, et qui répondent à des besoins de qualifications identifiés dans la branche, ou sur les territoires.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

8.2. Acquisition des heures

A compter du 1er janvier 2015, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail relatives aux salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance, soit 20 113,36 € brut en 2016. Pour ce niveau de rémunération annuelle, le journaliste pigiste acquiert 24 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

L'alimentation du CPF des journalistes pigistes est par conséquent calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné ci-dessus. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Un journaliste pigiste percevant, par exemple, une rémunération annuelle de 10 000 € brut acquiert, en conséquence, un total de 12 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

Le journaliste pigiste peut acquérir un crédit maximal de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de sa vie professionnelle.

Pour la période antérieure au 1er janvier 2015, la reconstitution des droits acquis dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et utilisables dans le cadre du CPF, est effectuée directement par le journaliste pigiste qui saisit lui-même le solde de ses heures de DIF acquises sur la plateforme www.moncompteformation.gouv.fr. À cet effet, le journaliste pigiste peut solliciter l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle, dans le cadre, par exemple, du dispositif prévu à l'article 10 du présent avenant.

Rappel des règles de calcul du solde des heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014, précisées par décision du conseil d'administration du 6 mai 2015

Le journaliste pigiste a acquis des heures de DIF selon les modalités suivantes :

- au titre de l'année 2009 : 20 heures de DIF, à condition d'avoir été titulaire de la carte de presse 2009 ;
- pour les années 2010 à 2014 : le nombre d'heures de DIF acquis par année s'obtient par la formule suivante : (montant total des piges perçues sur l'année

civile y compris 13e mois et congés payés/18 200) x 20. Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure et plafonné à 20 heures par an. Les années au cours desquelles le journaliste pigiste n'était pas bénéficiaire de la carte de presse ne doivent pas être comptabilisées.

La totalité des heures acquises est plafonnée à 120 heures sur l'ensemble de la période. Si le journaliste pigiste a bénéficié d'une formation dans le cadre du DIF au cours de l'une de ces années, la durée de formation doit être retranchée du total des heures obtenues.

Dans le cas où le journaliste pigiste pourrait justifier d'un cumul d'heures plus favorable grâce aux attestations remises avant le 31 janvier 2015 par les différentes entreprises avec lesquelles il collabore (y compris sur la base de l'avenant du 30 janvier 2009), alors les services de l'AFDAS tiennent compte de ce décompte.

8.3 Mise en œuvre

Les demandes de financement de formation au titre du CPF sont adressées directement à l'AFDAS par les journalistes pigistes.

Afin de favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes, les signataires s'engagent, en liaison avec la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant, à recenser les certifications utiles à l'exercice de l'activité de journaliste pigiste et à proposer à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) de la presse leur inscription sur la liste de branche des certifications éligibles au CPF.

8.4. Indemnisation

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'AFDAS que, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5, IV, du code du travail, l'indemnisation du journaliste pigiste pendant la formation soit prise en charge par l'AFDAS dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant et dans la limite de 50 % de l'ensemble des coûts pris en charge au titre des heures inscrites sur son CPF.

Exemple :

Formation d'une durée de 21 heures financée à hauteur de 35 € de l'heure pour les coûts pédagogiques et frais annexes, soit une prise en charge de 21 x 35 = 735 €. La prise en charge de la rémunération, incluant les charges patronales, ne pourra être supérieure à 735 €, pour une prise en charge totale de 1 470 € (soit un plafond pour le coût de la rémunération égal à 50 % maximum de la prise en charge totale).

Pour des raisons de simplification de gestion et dans le but de favoriser l'utilisation effective du CPF, l'AFDAS verse directement au journaliste pigiste concerné le montant de l'indemnisation prise en charge.

Articulation des dispositifs

Article 9

En vigueur étendu

Afin de privilégier une logique de projet sur une logique de dispositif, les parties signataires s'engagent à solliciter de l'AFDAS la mise en place d'une gestion favorisant l'articulation des dispositifs et ainsi la mise en œuvre des parcours de formation dans le cadre de projets professionnels. Ainsi, l'AFDAS est invité à rechercher systématiquement les possibilités de multi-financements notamment lorsque la durée de la formation suivie ne permet pas de l'organiser en mobilisant une seule mesure : plan de formation, périodes de professionnalisation, CPF ou CIF.

Un suivi de ce travail d'optimisation des dispositifs est effectué par la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant. Dans ce cadre, elle peut formuler des propositions pour favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes et à son financement.

Titre III Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes

En vigueur étendu

Du fait de la spécificité de l'emploi des journalistes pigistes, les parties signataires conviennent de l'importance d'un accompagnement dans leur réflexion sur l'évolution de leur métier, sur un changement de carrière envisagé, ou encore sur un besoin de développement de compétences ou de formation.

Conseil en évolution professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Les journalistes pigistes bénéficient d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) assuré par l'AFDAS. Ils peuvent également s'adresser à tout autre opérateur habilité : APEC, Pôle emploi, CAP emploi, mission locale ou tout autre organisme désigné par un conseil régional.

Le CEP se structure autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les journalistes pigistes de l'existence et des modalités du CEP.

Suivi de parcours professionnel personnalisé

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Principe et objectifs

Dans le souci de faire bénéficier les journalistes pigistes d'un accompagnement tenant notamment compte de leur mode de collaboration, et sans exclure la possibilité pour les entreprises de presse de réaliser un entretien professionnel tous les 2 ans avec les journalistes pigistes avec lesquels elles collaborent régulièrement, les parties signataires décident de la mise en place d'un dispositif conventionnel spécifique de « suivi de parcours professionnel personnalisé ».

Ce dispositif a pour objectif :

- d'une part, d'établir un bilan de la situation de chaque pigiste et de recenser, tous les 2 ans, ses besoins de formation ;
- d'autre part, de proposer au pigiste des orientations personnalisées vers les dispositifs de formation existants.

Compte tenu des données objectives sur l'emploi et le parcours des pigistes collectées dans le cadre du suivi de parcours professionnel personnalisé, ce dispositif constitue en outre un outil de pilotage pour la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant.

11.2 Mise en œuvre

Avec l'appui technique des services de l'AFDAS, la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant élabore le cahier des charges relatif à la construction de l'outil permettant d'assurer, par tout moyen y compris dématérialisé, le suivi de parcours professionnel personnalisé des journalistes pigistes. Elle conduit l'appel d'offres et veille à sa bonne réalisation.

La commission « journalistes pigistes » suit la mise en œuvre du dispositif ainsi que son exploitation. Elle administre, en toute confidentialité, la base de données.

Par ailleurs, les entreprises informent les journalistes pigistes, quel que soit leur niveau de collaboration, de l'existence de ce dispositif spécifique.

11.3 Financement

Le dispositif de suivi de parcours professionnel personnalisé est financé par une contribution conventionnelle forfaitaire dédiée, définie à l'article 13 du présent avenant. Cette contribution finance le développement de l'outil et sa mise en œuvre.

Titre IV Collecte des fonds pour la formation des pigistes

En vigueur étendu

Les contributions visées aux articles 12 et 13 du présent avenant sont calculées sur l'assiette de toutes les rémunérations brutes versées sous forme de piges par les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Contribution légale

Article 12

En vigueur étendu

Toutes les entreprises visées par le présent avenant doivent s'acquitter, sur le montant total des piges brutes versées dans l'année civile précédant l'appel de cotisations, d'une contribution, selon les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord :

- soit de 0,55 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent moins de 10 salariés (moins de 11 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016). A ce jour, cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation.

- soit de 1,00 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent 10 salariés ou plus (11 salariés ou plus à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016). A ce jour, cette contribution est composée comme suit :

1. Entreprise occupant de 10 à 49 salariés (11 à 49 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016) :

- 0,15 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

2. Entreprise occupant de 50 à 299 salariés :

- 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

3. Entreprise occupant 300 salariés et plus :

- 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

La ventilation de ces contributions s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces financements garantissent l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation dans les conditions prévues au titre II du présent avenant.

Les fonds collectés pour les journalistes pigistes dans le cadre de la professionnalisation et du plan de formation sont exclusivement affectés à la formation des journalistes pigistes. Ceux collectés au titre des autres dispositifs (CPF et CIF) sont accessibles aux journalistes pigistes et mutualisés au niveau de l'AFDAS.

Contributions conventionnelle et forfaitaire

Article 13

En vigueur étendu

Toutes les entreprises visées par le présent accord versent, chaque année, à l'AFDAS :

1. Une contribution conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,30 % du montant total des piges brutes de l'année précédant l'appel de cotisation, à l'exception des entreprises de moins de 10 salariés (11 salariés à partir de la déclaration de collecte 2017).

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions au bénéfice des journalistes pigistes relevant du champ d'application du présent avenant. Elle peut être utilisée pour financer ou abonder le financement :

- d'actions de formation suivies dans le cadre du CPF ;
- d'actions de formation suivies dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- d'actions de formation définies comme prioritaires par la commission « journalistes pigistes ».

Ces contributions restent entièrement acquises sans limitation de durée, les reliquats éventuels étant reportables d'année en année.

2. Une contribution forfaitaire dédiée au financement du dispositif de « suivi de parcours professionnel personnalisé » défini à l'article 11 du présent avenant. Chaque entreprise verse cette contribution forfaitaire dont le montant est fixé de la façon suivante :

- 10 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est inférieur ou égal à 10 000 € ;
- 50 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 10 000 € et inférieur ou égal à 50 000 € ;
- 100 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 50 000 € et inférieur ou égal à 200 000 € ;
- 200 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 200 000 € et inférieur ou égal à 500 000 € ;
- 400 € pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 500 000 €.

Dans tous les cas, la contribution forfaitaire est plafonnée à hauteur de 0,1 % du montant total des piges brutes versées l'année considérée. Il sera fait un bilan annuel de la consommation de la contribution forfaitaire. Les fonds non consommés après 2 ans pourront être affectés au financement des actions de formation.

L'ensemble de ces contributions est dû au titre de chaque année civile à compter de l'année 2016, sur la base du montant total brut des piges versées en 2015. Elles sont appelées en même temps que la contribution légale.

Titre V Commission « journalistes pigistes » **Missions de la commission « journalistes pigistes »**

Article 14

En vigueur étendu

Il est constitué au sein de l'AFDAS, sous l'égide du conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse, une commission « journalistes pigistes » ayant pour missions :

- de piloter, avec l'accompagnement technique des services de l'AFDAS, toutes les demandes de financement d'actions de formation, à l'exception du CIF et du CPF sans abondement ;
- de définir les orientations relatives à l'emploi de la contribution conventionnelle définie au 1 de l'article 13 du présent avenant en lien avec le conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse et le conseil d'administration de l'AFDAS ;
- de piloter le développement et la mise en œuvre du « suivi de parcours professionnel personnalisé » défini à l'article 11 du présent avenant ;
- de proposer à la commission paritaire presse (CPP), puis au conseil d'administration de l'AFDAS, les modalités de calcul et le montant de l'allocation versée pendant la formation, comme le prévoit l'article 4 du présent avenant ;
- de veiller à l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation de droit commun, selon les modalités spécifiques prévues par le présent avenant ;
- de définir les moyens d'information, de conseil et d'accompagnement mis en œuvre par l'AFDAS à l'attention des journalistes pigistes ;
- de définir les formations prioritaires ;
- de préciser les formations qui peuvent donner lieu à abondement au titre du CPF ;
- de proposer à la CPNEF de la presse l'inscription sur la liste des certifications éligibles au CPF, les certifications qui présentent un intérêt particulier pour la professionnalisation des journalistes pigistes ;
- de définir les actions relevant du développement de compétences et plus largement du développement de la formation professionnelle continue qui peuvent être financées par la contribution conventionnelle ;
- de formuler des analyses à partir des états d'engagement fournis par l'AFDAS à chaque commission et du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS sur la formation des journalistes pigistes.

Cette commission est composée de six représentants des organisations syndicales représentatives de journalistes et de six représentants des organisations patronales représentant les entreprises visées par le présent avenant. Il est désigné un suppléant pour chaque représentant.

La commission « journalistes pigistes » est mise en place par l'AFDAS dès la signature du présent avenant.

Titre VI Dispositions finales

Dépôt

Article 15

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie signataire la plus diligente.

Entrée en vigueur

Article 16

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

Commission d'interprétation

Article 17

Les éventuelles difficultés d'application du présent avenant seront soumises à une commission d'interprétation, réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande de saisine formulée par écrit, par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales *signataires du présent avenant* (1), à l'attention des autres organisations professionnelles ou syndicales signataires du présent avenant.

La commission d'interprétation est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale signataire du présent avenant.

(1) Les termes « signataires du présent avenant, » figurant à l'article 17 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Commission de suivi

Article 18

En vigueur étendu

Une commission de suivi est créée afin d'établir chaque année le bilan de l'application du présent avenant, à partir du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS, et le cas échéant, des constats de la commission « journalistes pigistes » prévue à l'article 14 du présent avenant.

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale signataire du présent avenant.

Révision

Article 19

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Article 20

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Adhésion

Article 21

En vigueur étendu

L'adhésion au présent avenant d'une branche professionnelle ayant recours aux journalistes pigistes peut s'effectuer dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SEPM,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; SNJ,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de formation des entreprises.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, d'une part et des salariés, employés, cadres et journalistes d'autre part.

Titre Ier Champ d'application

Définition du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;

- les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse spécialisée (IDCC 1871) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC 1874) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Accords antérieurs

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour la branche visée à l'article 1er.

Titre II Accès aux dispositifs de formation

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Dispositifs de formation

Article 3

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 mars 2014 (art. L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de formation prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), les périodes de professionnalisation, l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, le congé individuel de formation (CIF).

Conseil en évolution professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'APEC, l'AFDAS, tout organisme désigné à ce titre par un conseil régional et le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Entretien professionnel

Article 5

En vigueur étendu

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1, II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins deux des trois mesures également mentionnées ci-dessus, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation du salarié à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement à l'AFDAS avant le 1er mars de chaque année.

Titre III Contribution des entreprises

En vigueur étendu

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS

Article 6

En vigueur étendu

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants du code du travail, et détaillée ci-après, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

Contribution légale

Article 7

En vigueur étendu

En vertu des dispositions légales en vigueur, la contribution légale est fixée en fonction des effectifs de l'entreprise de la façon suivante :

- pour les entreprises occupant moins de 11 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation ;

- pour les entreprises occupant de 11 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- pour les entreprises occupant de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD

Article 8

En vigueur étendu

Pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année.

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

Contribution conventionnelle mutualisée

Article 9

En vigueur étendu

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- 0,1 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés, intégralement mutualisé ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS dans les mêmes conditions que l'obligation légale.

Sous réserve des dispositions ci-dessous relatives aux entreprises de plus de 50 salariés, ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 13 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, une partie des fonds versés au titre de la contribution conventionnelle sera spécifiquement réservée pour une durée limitée à chaque entreprise relevant de cette catégorie, à hauteur de 0,2 % du versement qu'elle a effectué. À défaut d'avoir été consommés par l'entreprise avant le 31 juillet de chaque année, ces fonds seront alors mutualisés avec les fonds dédiés à la branche de la presse magazine.(1)

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Contribution volontaire

Article 10

En vigueur étendu

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Article 11

En vigueur étendu

Les parties incitent les entreprises, dans un objectif de promotion de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé, de solidarité professionnelle entre les secteurs et les professions, qui relèvent du champ de l'AFDAS, à verser la taxe d'apprentissage à l'AFDAS en sa qualité d'OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle

Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

Article 12

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou de la période de professionnalisation, au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution des effectifs et/une évolution importante des compétences requises) ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel formation, et du congé individuel de formation.

Titre V Instance de la profession

Commission paritaire professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord. La commission est chargée, par délégation du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- de définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

Titre VI Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1er janvier 2017 pour l'article 9 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1er mars 2018 et calculées sur les salaires versés en 2017.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Application

Article 15

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Bilan d'application et reconduction

Article 16

En vigueur étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la 3e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Dépôt et demande d'extension

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Signataires	
Organisations patronales	SPQR ; SPQD ; FPPR,
Organisations de salariés	CGT ; FO ; FCCS CFE-CGC ; F3C CFDT ; Solidaires,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé la nécessaire évolution des métiers. L'instauration d'un dispositif commun de financement mutualisé de la formation professionnelle a ainsi encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents, permettant l'évolution et le développement de leurs compétences.

Conscientes de la nécessité de poursuivre ce mouvement et reconnaissant le caractère novateur et l'efficacité de cet accord, les parties conviennent donc de

le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions législatives intervenues depuis sa conclusion et notamment de celles induites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties s'accordent à reconduire l'application de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions légales, issues notamment de la loi du 5 septembre 2018

Article 2

En vigueur étendu

Depuis la conclusion de l'accord, la formation professionnelle a été réformée par la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment fait sensiblement évoluer les dispositifs de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation ou du CIF.

Par ailleurs, les ordonnances du 22 septembre 2017 complétées par l'ordonnance du 20 décembre 2017 et la loi du 29 mars 2018 ont profondément réformé les règles relatives à la représentation du personnel en entreprise ainsi qu'à l'articulation des accords de branche et d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent à modifier l'accord du 20 novembre 2015 pour le mettre en conformité avec l'évolution de la législation et de la réglementation.

Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (art. 10), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

L'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant figure en annexe. Cet accord consolidé remplace l'accord du 20 novembre 2015 initial. L'annexe du présent accord en fait partie intégrante.

Annexe : Accord du 20 novembre 2015 modifié

En vigueur étendu

Annexe

Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant du 4 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

Préambule

En vigueur étendu

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur des terrains neufs.

Les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- se donner pour objectifs la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées (notamment difficulté de recrutement ou nécessité de formation longue) ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Ces constats montrent la nécessité d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement des compétences, inscrites dans le cadre de parcours professionnels ou dans le cadre de politiques de reconversion pour lesquels les entreprises mobiliseront les moyens mis en place par le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française des codes suivants :

- code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 1811Z : imprimerie de journaux.

Les entreprises du champ d'application du présent accord relèvent des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0598) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0698) ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 1895) ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC n° 0693) ;
- la convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC n° 1083) ;
- la convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 juin 1979 (IDCC n° 1018) ;
- la convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1er octobre 1974 (IDCC n° 0781) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC n° 1281) ;
- la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC n° 1563) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC n° 1480).

Accords antérieurs

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle - presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1er.

Instances des branches

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

3.2. Pôle paritaire sectoriel médias de l'AFDAS

Un pôle paritaire sectoriel médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1er du présent accord.

Le pôle paritaire sectoriel médias propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

3.3. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1er du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, notamment pour des parcours qui remplissent les critères de l'ancienne période de professionnalisation mais ne rentrent pas dans le dispositif de la promotion ou reconversion par alternance.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du

développement de la formation professionnelle continue ;

- de définir une politique de certification qui inclut :

-- la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;

-- la possibilité de participer à la création de certificats de qualification professionnelle interbranches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;

-- la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

-- la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;

-- de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

3.5. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Orientation professionnelle, information des salariés

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Conseil en évolution professionnelle

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

4.3. Entretien professionnel

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin de lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- l'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- la possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;

- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique, des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article.

Contrat de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

5.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;

- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

5.3. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de 11 salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

5.4. Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

5.5. Contrats rompus

Les contrats de 12 mois minimum qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de 3 mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.6. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
 - - 90 % du Smic pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV ;
 - - 80 % du Smic pour les autres.
- pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :
 - - 85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du Smic.

Plan de développement des compétences

Article 6

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Reconversion ou promotion par alternance

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Objet

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau

de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

7.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.3 du présent accord.

7.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

7.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 5.4 du présent accord sont applicables.

7.5. Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'AFDAS au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 10.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1er janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

8.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1er janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

8.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

À compter du 1er janvier 2019, ces heures seront converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 € de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

8.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse, à partir du 1er janvier 2020, à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel, bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.4 du présent accord relatives à la gestion des parcours professionnels sur 6 ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

8.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

8.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mis en œuvre sur décision du salarié, sans l'accord de l'employeur.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

8.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1er janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

De façon transitoire, l'opérateur de compétences assurera le financement du CPF pour la seule année 2019 selon les conditions et modalités définies par les textes en vigueur.

8.5. Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

8.6. CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

CPF de transition professionnelle et congé VAE

Article 9

En vigueur étendu

9.1. CPF de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

À partir du 1er janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié. Cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le Fongecif régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'État.

9.2. Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

9.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Contributions des entreprises

Article 10

En vigueur étendu

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

10.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ; il en va de même des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

10.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

10.3. Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1er du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est versée dans les mêmes conditions que la contribution légale à la formation professionnelle et gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1er.

10.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

10.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1er du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel formation, au titre des abondements visés aux articles 8.5 et 8.6 ;
- des formations initiées par les salariés, en complément ou non de la mobilisation de leur CPF, par l'utilisation de points acquis sur leur compte professionnel de prévention pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 70 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le (les) salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
 - lancement et prédiagnostic ;
 - diagnostic ;
 - définition et construction d'un plan d'actions ;
 - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1 250 € par jour ;

- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, e-learning, Mooc d'entreprise). Les demandes de prise en charge et de règlement doivent notamment mentionner :

- le programme de la formation ;
- les modalités et délais d'assistance pédagogique aux stagiaires ;
- les types de travaux et de productions à réaliser par les stagiaires ;
- les modalités d'évaluation ;
- les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques ;
- le temps global estimé et les temps intermédiaires ;
- les attestations d'assiduité signées par les formateurs, justifiant de la réalisation des travaux par les stagiaires, et du passage de tests/évaluations intermédiaires et finales.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

10.4. Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1er janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article 10 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1er mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Le présent accord est reconduit pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2019. L'article 3 relatif aux instances des branches est applicable sous réserve de l'agrément de l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences qui prendra effet au plus tard à compter du 1er avril 2019.

Application

Article 13

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Bilans d'application et reconduction

Article 14

En vigueur étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision et pourront convenir, par avenant, de le renouveler pour une nouvelle durée déterminée.

Dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dépôt et demande d'extension

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Article 17

En vigueur étendu

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Textes parus au JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse

Paru au JORF du 2018-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur de la presse, les dispositions de l'avenant du 6 novembre 2017 à l'accord susvisé.
Le septième alinéa de l'article 9 de l'accord susvisé, tel que modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, est exclu en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEJ	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de la presse
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FNPF	Fédération nationale de la presse française
FNPS	Fédération nationale de la presse d'information spécialisée
FO	Force ouvrière
FPPR	Fédération de la presse périodique régionale
GPEF	Groupes paritaires emploi-formation
JO	Journal officiel
MEDIAFOR	Organisme paritaire agréé
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNJ	Syndicat national des journalistes
SPM	Syndicat de la presse magazine
SPPMO	Syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale
SQD	Syndicat des quotidiens départementaux
TPE	Très petite entreprise

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie - Maternité (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 22	7
	Maladie - Maternité (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 22	7
	Maladie et accidents du travail (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 23	10
Arrêt de travail, Maladie	Maladie (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 25	3
	Maladie - Maternité (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 22	7
	Maladie et accidents du travail (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 23	10
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 21	10
	Congés payés (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 21	3
	Vacances (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 20	6
Congés exceptionnels	Congé pour événements familiaux (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 22	10
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 24	3
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 21	6
Démission	Salaires (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 6	8
	Salaires (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 6	8
	Salaires (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 8	1
	Salaires (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 7	5
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 20	10
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 20	2
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 24	3
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 21	6
	Maladie - Maternité (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 22	7
	Maternité (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 24	11
	Maternité (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 26	3
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 16	9
	Période d'essai (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 17	2
	Période d'essai et de délai-congé (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 14	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 12	2
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 9	8
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 9	8
	Primes et indemnités (Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972)	Article 10	5
Visite médicale	Maladie (Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.)	Article 25	3
	Recrutement du personnel (Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.)	Article 15	9

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1972-06-30	Convention collective nationale de travail des cadres de la presse périodique du 30 juin 1972.	1
1972-07-01	Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972	4
1974-04-01	Convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974.	7
1994-12-21	ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994	15
	Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle)	11
1996-09-05	Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA)	16
2005-03-29	Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	17
2009-02-25	Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	25
2015-11-20	Avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	32
2016-03-09	Accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige	42
2017-11-06	Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle	48
2018-11-28	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse	JO-1
2019-03-04	Avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences	51

Index alphabétique

A

Acces aux dispositifs de formation 42, 49
Accord collectif national du 29 mars 2005 17, 25
Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 17, 25
Accord du 20 novembre 2015 modifie 52
Accord du 21 decembre 1994 portant creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle) 11
ACCORD du 5 septembre 1996 16
Accord du 9 mars 2016 relatif a la formation des journalistes remuneres a la pige 42
Accord relatif a la section professionnelle presse en region (reglement interieur OPCA) 16
Accords anterieurs 33, 42, 49, 53
Actions prioritaires 20, 28
Actions prioritaires. 20, 28
Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions legales, issues notamment de la loi du 5 septembre 2018 52
Adhesion 48
Adhesion du SNJ a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 25, 32
Adhesion par lettre du 25 fevrier 2009 du SNJ a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 25, 32
Adhesions ulterieures et denonciation 12
Adhesions ulterieures et denonciation. 12
Administration 17
Administration. 17
Allocation de formation 42
Anciennete 2
ANNEXE (Champ d'application) 15
ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 decembre 1994 15
Annexe
- Accord du 20 novembre 2015 modifie 52
Application 41, 51, 61
Articulation des dispositifs 45
Assiette des contributions et echeance de versement a l'AFDAS 49
Avenant du 20 novembre 2015 a l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 33
Avenant du 4 mars 2019 a l'accord du 20 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle et au developpement des competences 51
Avenant du 6 novembre 2017 a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 48

B

Beneficiaires de la convention 4
Beneficiaires de la convention. 4
Bilan d'application 23, 31
Bilan d'application et reconduction 51
Bilan d'application. 23, 31
Bilans d'application et reconduction 41, 61
Bulletin de paie 8

C

Champ d'application 12, 18, 26, 33, 42, 48, 52
Champ d'application. 12
Classification 7
Collecte des fonds pour la formation des pigistes 46
Comite d'entreprise 8
Commission d'interpretation 47
Commission de suivi 48
Commission paritaire 7, 11
Commission paritaire de conciliation 4
Commission paritaire professionnelle 51
Commission « journalistes pigistes » 47
Compression d'effectif 2
Compte personnel de formation 38, 44, 57
Conge individuel de formation, bilan de competences et validation des acquis de l'experience 43
Conge pour evenements familiaux 10
Congediment 6, 9
Conges exceptionnels 3, 6
Conges payes 3, 10
Conseil en evolution professionnelle 45, 49
Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifie par le present avenant 52
Contrat de professionnalisation 35, 55
Contribution conventionnelle mutualisee 50
Contribution des entreprises 49
Contribution legale 46, 49
Contribution volontaire 50
Contributions au titre de la taxe d'apprentissage 50
Contributions conventionnelle et forfaitaire 46
Contributions des entreprises 39, 59
Controle des comptes 14
Controle des comptes. 14
Convention collective nationale de travail des cadres administratifs et voyageurs des entreprises de presse hebdomadaire du 1er juillet 1972 4
Convention collective nationale de travail des cadres de la presse periodique du 30 juin 1972. 1
Convention collective nationale de travail des employes de la presse hebdomadaire parisienne du 1er avril 1974. 7
Convention collective nationale du 1 avril 1974 7
Convention collective nationale du 1 juillet 1972 4
Convention collective nationale du 30 juin 1972 1
CPF de transition professionnelle et conge VAE 39, 58

Creation 16
Creation - Denomination 11
Creation - Denomination. 11
Creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle) 11
Creation. 16

D

Date d'application 23, 31
Date d'application. 23, 31
Date d'effet 15
Date d'effet. 15
Decisions 17
Decisions. 17
Definition 42
Definition du champ d'application 48
Delai-conge 10
Delegation des cadres 5
Delegation des cadres. 5
Delegates du personnel 7
Denomination (Creation - Denomination) 11
Denonciation 23, 31, 41, 48, 61
Denonciation. 23, 31
Depot 23, 31, 47
Depot et demande d'extension 41, 51, 52, 61
Depot. 23, 31
Devolution 15
Devolution. 15
Direction 13
Direction. 13
Dispositifs de formation 49
Dispositions diverses 14
Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salaries 41, 52, 61
Dispositions finales 23, 31, 47, 51
Dissolution de MEDIAFOR 15
Dissolution de MEDIAFOR. 15
Droit individuel a la formation (DIF) 22, 29
Droit individuel a la formation (DIF). 22, 29
Droit syndical et liberte d'opinion 1, 4, 7
Duree de la convention 1, 4, 7

E

Embauche 2
Entree en vigueur 47
Entree en vigueur et duree de l'accord 41, 51, 60
Entretien professionnel 49

F

Fin de carriere 4
Financement des conges individuels de formation des salaries en CDD 50
Formation continue 11
Formation des journalistes remuneres a la pige 42
Formation des pigistes et experimentation sur la mutualisation du plan de formation 24, 32
Formation des pigistes et experimentation sur la mutualisation du plan de formation (1). 24, 32
Formation professionnelle 48, 51
Formation professionnelle (avenant a l'accord collectif national du 29 mars 2005) 33
Formation professionnelle) (Creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle)) 11

H

Heures supplementaires 2, 5, 8

I

Indemnite de licenciement 2, 10
Information et consultation des institutions representatives du personnel dans l'entreprise en matiere de formation professionnelle et d'apprentissage 40, 60
Instance de la profession 51
Instances des branches 34, 53

L

L'acces des salaries a la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 20, 28
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse 18, 26
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse. 18, 26
Langue etrangere 8
Le conseil d'administration 12
Le conseil d'administration. 12
Le contrat de professionnalisation 20, 28
Le contrat de professionnalisation. 20, 28
Le plan de formation de l'entreprise 20, 28
Le plan de formation de l'entreprise. 20, 28
Le premier president 15
Le premier president. 15
Les partenaires de la formation professionnelle 18, 26

Les periodes de professionnalisation 21, 29
Les periodes de professionnalisation. 21, 29
Les sections et fonds 14
Les sections et fonds. 14

M

Maladie 3
Maladie - Maternite 7
Maladie et accidents du travail 10
Maternite 3, 7, 11
Missions de la commission « journalistes pigistes » 47
Modalites d'utilisation de la contribution conventionnelle 50
Modification du present acte de constitution 15
Modification du present acte de constitution. 15

O

Objet 12, 16
Objet. 12, 16
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 20, 27
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications. 20, 27
Organisation de la comptabilite 14
Organisation de la comptabilite. 14
Organisation de la section 16
Organisation de la section. 16
Organisation de la structure administrative 13
Organisation de la structure administrative. 13
Organisation de la structure formation 14
Organisation interne de la section 14
Organisation interne de la section. 14
Organisme de collecte et de gestion 23, 31
Organisme de collecte et de gestion. 23, 31
Orientation professionnelle, information des salaries 34, 54

P

Periode d'essai 2, 9
Periode d'essai et de delai-conge 6
Periode de conges 3
Periodes de professionnalisation 43
Plan de developpement des competences 37, 56
Plan de formation 42
Preamble 11, 16, 18, 25, 33, 42, 48, 51, 52
Preavis 6
Preliminaire 1, 4
Preliminaires 7
Prime d'anciennete 8
Primes et indemnites 5
Principes generaux 42

R

Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, duree et entree en vigueur 52
Reconversion ou promotion par alternance 37, 56
Recrutement du personnel 5, 9
Regime de retraite complementaire 3
Reglement interieur 14
Reglement interieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF) 24, 31
Reglement interieur. 14
Ressources 12
Ressources. 12
Revision 17, 23, 31, 48
Revision. 17, 23, 31
Rupture de contrat 2

S

Salaires 1, 5, 8
Service de nuit 8
Statuts 11
Structure de MEDIAFOR 12
Suivi de parcours professionnel personnalise 45
Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes 45

T

Texte de base 1, 4, 7, 11, 16, 17, 25
TITRE Ier
- Champ d'application. 18, 26
Titre Ier Champ d'application 42, 48
TITRE II
- Les partenaires de la formation professionnelle 18, 26
Titre II Acces aux dispositifs de formation 42, 49
TITRE III
- L'acces des salaries a la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 20, 28

Titre III Contribution des entreprises 49
Titre III Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes 45
TITRE IV
- Dispositions finales 23, 31
Titre IV Collecte des fonds pour la formation des pigistes 46
Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle 50
Titre V Commission « journalistes pigistes » 47
Titre V Instance de la profession 51
Titre VI Dispositions finales 47, 51
Travail des jeunes 9
Travail effectue le jour du repos hebdomadaire 9
Travail effectue un jour ferie 9

U

Utilisation de la contribution conventionnelle 50

V

Vacances 6
Variation des salaires 8
Variations de salaire 2
Variations des salaires 5

