

Convention collective

PRESSE D'INFORMATION SPECIALISEE - EMPLOYES



N° de brochure : 3289

N° IDCC : 1871

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

| | |
|--|---------|
| Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 1 |
| Préambule | 1 |
| TITRE Ier : Champ d'application. | 1 |
| TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle | 1 |
| La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse. | 1 |
| Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. | 3 |
| TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle | 3 |
| Actions prioritaires. | 3 |
| Le plan de formation de l'entreprise. | 3 |
| Le contrat de professionnalisation. | 4 |
| Les périodes de professionnalisation. | 4 |
| Droit individuel à la formation (DIF). | 5 |
| TITRE IV : Dispositions finales | 6 |
| Organisme de collecte et de gestion. | 6 |
| Bilan d'application. | 6 |
| Date d'application. | 6 |
| Dépôt. | 6 |
| Révision. | 6 |
| Dénonciation. | 7 |
| Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF) | 7 |
| Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1). | 8 |
| Textes Attachés | 8 |
| Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 8 |
| Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 8 |
| Préambule | 8 |
| TITRE Ier : Champ d'application. | 9 |
| TITRE II : Les partenaires de la formation professionnelle | 9 |
| La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse. | 9 |
| Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. | 10 |
| TITRE III : L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle | 11 |
| Actions prioritaires. | 11 |
| Le plan de formation de l'entreprise. | 11 |
| Le contrat de professionnalisation. | 11 |
| Les périodes de professionnalisation. | 12 |
| Droit individuel à la formation (DIF). | 13 |
| TITRE IV : Dispositions finales | 14 |
| Organisme de collecte et de gestion. | 14 |
| Bilan d'application. | 14 |
| Date d'application. | 14 |
| Dépôt. | 14 |
| Révision. | 14 |
| Dénonciation. | 14 |
| Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF) | 14 |
| Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation (1). | 15 |
| Textes Attachés | 15 |
| Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 15 |
| Avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 16 |
| Préambule | 16 |
| Accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige | 25 |
| Préambule | 25 |
| Titre Ier Champ d'application | 25 |
| Titre II Accès aux dispositifs de formation | 25 |
| Titre III Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes | 28 |
| Titre IV Collecte des fonds pour la formation des pigistes | 29 |
| Titre V Commission « journalistes pigistes » | 30 |
| Titre VI Dispositions finales | 30 |
| Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 31 |
| Préambule | 31 |
| Titre Ier Champ d'application | 31 |
| Titre II Accès aux dispositifs de formation | 32 |
| Titre III Contribution des entreprises | 32 |
| Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle | 34 |
| Titre V Instance de la profession | 34 |
| Titre VI Dispositions finales | 34 |
| Avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences | 34 |
| Préambule | 34 |
| Annexe : Accord du 20 novembre 2015 modifié | 35 |
| Préambule | 35 |
| Textes parus au JORF | JO-1 |
| Nouveautés | NV-1 |
| Lettre d'adhésion UNSA spectacle et communication (2CC) (30 septembre 2013) | NV-1 |
| Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014) | NV-1 |
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste chronologique | CHRO-1 |
| Index alphabétique | ALPHA-1 |

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 collèges, 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 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 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 du 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 collèges, 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'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'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 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 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. réécuse 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

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.

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.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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, 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.

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

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.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord collectif national dans le secteur de la presse (2483)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et presse périodique régionale, les dispositions de l'avenant du 4 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, audit accord national.

L'article VII de l'accord du 20 novembre 2015, tel que modifié par l'avenant, est 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.

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 20 mai 2020.

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° 2019/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Lettre d'adhésion UNSA spectacle et communication (2CC) (30 septembre 2013)

Date du texte : 2013-09-30

Publié au BOCC N° : 20130041

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations de salariés | UNSA - Spectacle et communication (UNSA SPEC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRT (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF) |
| Organisations de salariés | Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFDT (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

| Sigle | Définition |
|--------------|---|
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de 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 |
| FFSGEA | Fédération française des centres de gestion et d'économie de l'artisanat |
| FNPS | Fédération nationale de la presse d'information spécialisée |
| FTILAC | Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture |
| GPEF | Groupes paritaires emploi-formation |
| NAF | Nomenclature d'activités françaises |
| OCPA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| RATP | Régie autonome des transports parisiens |
| SMIC | Salaire minimum interprofessionnel de croissance |
| SNCF | Société nationale des chemins de fer |
| SNEPL | Le syndicat national des employés de la presse et du livre |
| SNJ | Syndicat national des journalistes |
| TPE | Très petite entreprise |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|--|------|
| 2005-03-29 | Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 1 |
| 2009-02-25 | Adhésion par lettre du 25 février 2009 du SNJ à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 8 |
| 2013-09-30 | Lettre d'adhésion UNSA spectacle et communication (2CC) (30 septembre 2013) | NV-1 |
| 2014-12-15 | Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014) | NV-1 |
| 2015-11-20 | Avenant du 20 novembre 2015 à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 16 |
| 2016-03-09 | Accord du 9 mars 2016 relatif à la formation des journalistes rémunérés à la pige | 25 |
| 2017-11-06 | Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 31 |
| 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 | 34 |
| 2020-05-29 | Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord collectif national dans le secteur de la presse (2483) | JO-1 |

Index alphabétique

A

Acces aux dispositifs de formation 25, 32
Accord collectif national du 29 mars 2005 1, 8
Accord collectif national du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 1, 8
Accord du 20 novembre 2015 modifie 35
Accord du 9 mars 2016 relatif a la formation des journalistes remuneres a la pige 25
Accords anterieurs 17, 25, 32, 36
Actions prioritaires 3, 11
Actions prioritaires. 3, 11
Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions legales, issues notamment de la loi du 5 septembre 2018 35
Adhesion 31
Adhesion du SNJ a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 8, 15
Adhesion par lettre du 25 fevrier 2009 du SNJ a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 8, 15
Allocation de formation 25
Annexe
- Accord du 20 novembre 2015 modifie 35
Application 24, 34, 44
Articulation des dispositifs 28
Assiette des contributions et echeance de versement a l'AFDAS 32
Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
Avenant du 20 novembre 2015 a l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 16
Avenant du 4 mars 2019 a l'accord du 20 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle et au developpement des competences 34
Avenant du 6 novembre 2017 a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 31

B

Bilan d'application 6, 14
Bilan d'application et reconduction 34
Bilan d'application. 6, 14
Bilans d'application et reconduction 24, 44

C

Champ d'application 1, 9, 16, 25, 31, 36
Collecte des fonds pour la formation des pigistes 29
Commission d'interpretation 31
Commission de suivi 31
Commission paritaire professionnelle 34
Commission « journalistes pigistes » 30
Compte personnel de formation 21, 27, 40
Conge individuel de formation, bilan de competences et validation des acquis de l'experience 27
Conseil en evolution professionnelle 28, 32
Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifie par le present avenant 35
Contrat de professionnalisation 19, 38
Contribution conventionnelle mutualisee 33
Contribution des entreprises 32
Contribution legale 29, 33
Contribution volontaire 33
Contributions au titre de la taxe d'apprentissage 33
Contributions conventionnelle et forfaitaire 29
Contributions des entreprises 22, 42
CPF de transition professionnelle et conge VAE 22, 41

D

Date d'application 6, 14
Date d'application. 6, 14
Definition 25
Definition du champ d'application 31
Denonciation 7, 14, 24, 31, 44
Denonciation. 7, 14
Depot 6, 14, 30
Depot et demande d'extension 24, 34, 35, 44
Depot. 6, 14
Dispositifs de formation 32
Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salaries 25, 35, 44
Dispositions finales 6, 14, 30, 34
Droit individuel a la formation (DIF) 5, 13
Droit individuel a la formation (DIF). 5, 13

E

Entree en vigueur 30
Entree en vigueur et duree de l'accord 24, 34, 43
Entretien professionnel 32

F

Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD 33
Formation des journalistes remuneres a la pige 25
Formation des pigistes et experimentation sur la mutualisation du plan de formation 8, 15
Formation des pigistes et experimentation sur la mutualisation du plan de formation (1). 8, 15
Formation professionnelle 31, 34
Formation professionnelle (avenant a l'accord collectif national du 29 mars 2005) 16

I

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage 23, 43
Instance de la profession 34
Instances des branches 17, 36

L

L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 3, 11
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse 1, 9
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse. 1, 9
Le contrat de professionnalisation 4, 11
Le contrat de professionnalisation. 4, 11
Le plan de formation de l'entreprise 3, 11
Le plan de formation de l'entreprise. 3, 11
Les partenaires de la formation professionnelle 1, 9
Les périodes de professionnalisation 4, 12
Les périodes de professionnalisation. 4, 12
Lettre d'adhésion UNSA spectacle et communication (2CC) (30 septembre 2013) NV-1

M

Missions de la commission « journalistes pigistes » 30
Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle 34

O

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 3, 10
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. 3, 10
Organisme de collecte et de gestion 6, 14
Organisme de collecte et de gestion. 6, 14
Orientation professionnelle, information des salariés 17, 37

P

Périodes de professionnalisation 26
Plan de développement des compétences 20, 39
Plan de formation 25
Preamble 1, 8, 16, 25, 31, 34, 35
Principes généraux 25

R

Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur 35
Reconversion ou promotion par alternance 20, 39
Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse (CPNEF) 7, 14
Revision 6, 14, 31
Revision. 6, 14

S

Suivi de parcours professionnel personnalisé 28
Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes 28

T

Texte de base 1, 8
TITRE Ier
- Champ d'application. 1, 9
Titre Ier Champ d'application 25, 31
TITRE II
- Les partenaires de la formation professionnelle 1, 9
Titre II Accès aux dispositifs de formation 25, 32
TITRE III
- L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle 3, 11
Titre III Contribution des entreprises 32
Titre III Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes 28
TITRE IV
- Dispositions finales 6, 14
Titre IV Collecte des fonds pour la formation des pigistes 29
Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle 34
Titre V Commission « journalistes pigistes » 30
Titre V Instance de la profession 34
Titre VI Dispositions finales 30, 34

U

Utilisation de la contribution conventionnelle 34

