

Avenant portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

Préambule

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 quatre 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 quatre 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.

Article 1 – Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur

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 quatre ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 2 – Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions légales, issues notamment de loi du 5 septembre 2018

DP DC LG

PL

M

1

DG

TW

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.

Article 3 – Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (article 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.

Article 4 – Dépôt et demande d'extension

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.

Article 5 – Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant

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.

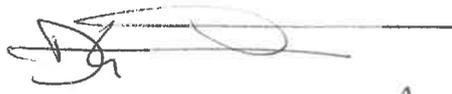
Fait à Paris, le 4 mars 2019
En 10 exemplaires

Le SPQR,
Représenté par Jean-Michel Baylet

PP DC hG W

PL
2 DG

Le SPQD,
Représenté par David Guévert



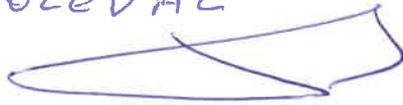
La FPPR,
Représenté par Vincent David



La CGT P. Lefebvre



La CGT-FO TMOLEVAL

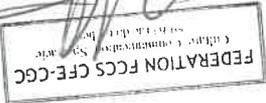


La CFDT D. Cheval



Solidaires Pour le Syndicat national des Journalistes
Laurent GERARD 

La CFE-CGC

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

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 :

AA

DE

LG

PL

LD

4
DC

- 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.

Article I. Champ d'application

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-Barthélémy 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 0598 ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale : IDCC 0698 ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale IDCC 1895 ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 : IDCC 0693 ;

W

DC LG

RC W

M

5 TR
Dk

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

Article II. Accords antérieurs

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 1.

Article III. Instances des branches

3.1 Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article I « 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 1 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 1 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. A 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. A 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 :
 - o 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 ;

Handwritten signature

DC

LG

Handwritten mark

PL

Handwritten signature

7 TN
DG

- la possibilité de participer à la création de Certificats de Qualification Professionnelle inter-branches 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'Etat, 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.

Article IV. Orientation professionnelle, information des salariés

4.1 Conseil en Evolution 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.

JP DC LG

PL

8
DC
TW

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 vingt-quatre 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 deux ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

A 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 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.

A 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 ;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: *DP*, *DC*, *LG*, *WD*, *RL*, *[Signature]*, *9 TD*, *[Signature]*

- 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 six 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 deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six 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 six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux 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.

DC LG

PL

10
DG

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.

Article V. Contrat de professionnalisation

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

AP

DC

LG

PL

LS

MS

11

DG

TW

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 lorsque qu'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 d'un 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 ;

DP

DC

LG

W

PL

DC
12
TN

- 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.

5.4 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 deux 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 trois 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 onze 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.

DP

DC

LG

AL

UD

ME

13

TN
DG

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.

5.5 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.

5.6 Contrats rompus

Les contrats de douze 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 trois mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.7 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.

Article VI. Plan de développement des compétences

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,

M DC LG W

PL

M

dg TW

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.

Article VII. Reconversion ou promotion par alternance

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.

AP

DC

LG

PL W

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de la dite convention collective nationale.

A 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 trente 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

DL
De LG

PL

DK
16
TR

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.

Article VIII. Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. 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.

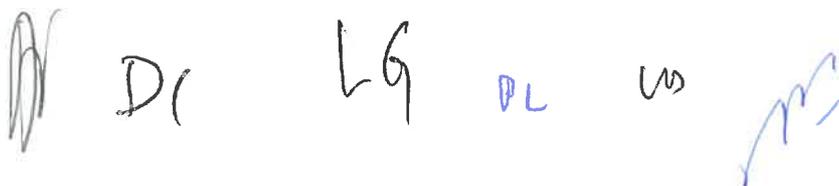
Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

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 1^{er} janvier 2019, ces heures seront converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

 Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'D', 'L', 'P', 'L', 'L', and a large signature.

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 1^{er} 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 six 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. A 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.

PF DC LG PL DC 18 TR

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 1^{er} 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 cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante 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.

DC

LG

PZ

WS

M

19

DC

TU

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.

Article IX. CPF de transition professionnelle et congé VAE

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 vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze 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.

A partir du 1^{er} 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

AP DC LG

PC

20 DC

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'Etat.

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 vingt-quatre 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.

Article X. Contributions des entreprises

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.

DC LG PL VS

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres Ier 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 obligatoirement 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 1 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 1.

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.

ML DC LGW

PL

22 DG

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 1 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 pré diagnostic,
 - 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 1250 euros 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,

DP

DC

LG

PC

VD

M

23

TN DG

- 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.

Article XI. 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.

A 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.

AP DC LG

PL

24

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.

A défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

A 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'Etat 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.

AN

DC

LG

PL

W

ME

25

TN
04

Dans les entreprises d'au moins trois cents 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.

Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1^{er} janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article X relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2019. L'article III 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 1^{er} avril 2019.

Article XIII. Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article XIV. Bilans d'application et reconduction

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.

Article XV. Dénonciation

AP DC LG W

FL

MS

TR

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 trois 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.

Article XVI. Dépôt et demande d'extension

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.

Article XVII. Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante 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.



DC

LG

AL

WS



TU
27 DG