

# ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LA PRESSE MAGAZINE

## Avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

### PREAMBULE

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 multi supports.

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.

DC Lg CB

W-

## **TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 – Définition du champ d'application**

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 58.14 Z « Edition 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 en attente) 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 1<sup>er</sup> 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 collectives nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

### **Article 2 – Accords antérieurs**

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 1<sup>er</sup>.

## **TITRE 2 - ACCES AUX DISPOSITIFS DE FORMATION**

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. A cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

DC LG CB

W.

TN

### **Article 3 - Dispositifs de formation**

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 (article 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).

### **Article 4 – Conseil en évolution professionnelle**

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.

### **Article 5 - Entretien professionnel**

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux 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 six 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 six 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 six années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins deux

DC LG CB

N.

3  
TN

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 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

### **TITRE 3 - CONTRIBUTION DES ENTREPRISES**

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.

#### **Article 6 - Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS**

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 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

#### **Article 7 - Contribution légale**

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 % destinés au financement du plan de formation,
- 0,15% destinés 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,

TU

DC LG CB

W.

- 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.

### **Article 8 - Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD**

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.

### **Article 9 - Contribution conventionnelle mutualisée**

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. A 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.

DC Lg CB

W.

TN

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.

#### **Article 10 - Contribution volontaire**

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.

#### **Article 11 - Contributions au titre de la taxe d'apprentissage**

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 4 – UTILISATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE**

#### **Article 12 – modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle**

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/ u 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 5 – INSTANCE DE LA PROFESSION**

#### **Article 13 - Commission paritaire professionnelle**

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés

DC LG B

W

TD 6

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 6 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 14 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour l'article 9 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1<sup>er</sup> 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.

### **Article 15 - Application**

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

### **Article 16 - Bilan d'application et reconduction**

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 3<sup>ème</sup> année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

### **Article 17 - Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction générale du travail.

DC L4 C3

- M.


T D

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.




Fait à Paris, le

2017

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord,  
Auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

Syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM)	Bruno LESOUËF 
----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Les organisations syndicales représentant les cadres et les employés :

CFDT	Dominique CHEUL 
CFE-CGC	Catherine Berthelin 
CGT	
CGT FO	Thierry NOLEVAL 
SOLIDAIRES	

Les organisations syndicales représentant les journalistes :

CFDT	Dominique CHEUL 
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

L6 C3



CFE-CGC	
CGT	
CGT-FO	
SOLIDAIRES Syndicat national des Journalistes	Laurent GERARD 