

Accord collectif national

PRESSE

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 29 MARS 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650084M

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.

La loi du 5 mars 2014 modifie profondément l'approche de la formation professionnelle, ouvrant 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 professionnelles des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 mars 2014 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, inscrits 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 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national métropolitain et les DOM, ainsi que Saint-Martin et Saint-Barthélemy, à l'ensemble des salariés en CDI ou CDD, temps partiel ou temps plein, de toutes les catégories de personnel des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale, de presse hebdomadaire régionale, pour leurs journaux quotidiens, périodiques, ainsi que pour leurs imprimeries.

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 58.13Z : 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 58.14Z : édition de revues et de 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 58.13Z et 58.14Z : 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 18.11Z : 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) ;
- 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 1^{er} 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 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Article 2

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^{er}.

Article 3

Caractère impératif

Les parties signataires conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif.

Les accords d'entreprise portant sur les mêmes matières peuvent y déroger dès lors qu'ils comportent des dispositions plus favorables pour les salariés que le présent accord.

Article 4

Instances des branches

4.1. Désignation de l'OPCA/OPACIF des branches

Les branches visées à l'article 1^{er} du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'OPCA et d'OPACIF.

4.2. Conseil paritaire de la presse et des agences de presse

Une section paritaire professionnelle de la presse et des agences de presse, animée par un conseil paritaire, est prévue par les statuts de l'AFDAS.

Conformément à ces derniers, le conseil paritaire de la section paritaire professionnelle de la presse et des agences de presse, dans le cadre des décisions du conseil d'administration de l'AFDAS, met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en considération les orientations adoptées par la CPNEFP, lorsque celles-ci lui ont été transmises, et en application des dispositions législatives et réglementaires, de l'apprentissage.

Le conseil paritaire présente au conseil d'administration des propositions d'évolution des règles et des modalités de prise en charge dans le cadre des budgets dont il a la responsabilité.

4.3. Commission paritaire professionnelle

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1^{er} du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de douze membres : six représentants des organisations patronales du champ visé à l'article 1^{er} et six représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette commission est chargée, par délégation du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, 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 11.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 11.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 11.3.1 ;
- 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.

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 défraiement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution légale mutualisée, sur l'ensemble des secteurs de l'AFDAS.

4.4. 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, de qualification et de formation professionnelles 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 parrainer des organismes certificateurs pour l'inscription de leurs certifications à l'inventaire de la CNCP ;
 - 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 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 ;
 - l'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation ;
 - la transmission au COPANEF des certifications que la branche souhaite voir inscrire sur la liste nationale interprofessionnelle des formations éligibles au compte personnel de formation.

4.5. Observatoire prospectif des métiers et des 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 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.

Article 5

Orientation professionnelle, information des salariés

5.1. Conseil en évolution professionnelle

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

Le CEP est mis en œuvre par l'AFDAS pour les branches relevant du présent accord. Les salariés peuvent également faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi et par tout organisme désigné à ce titre par un conseil régional.

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.

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’action 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 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.

5.2. Entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l’effectif de l’entreprise, doit bénéficier d’un entretien professionnel tous les 2 ans. 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.

Le point de départ du délai de 2 ans est différent en fonction de la date d’entrée des salariés :

- pour ceux qui étaient dans l’entreprise à la date du 7 mars 2014, le premier entretien doit avoir lieu avant le 7 mars 2016 ;
- pour ceux embauchés ultérieurement, l’entretien doit avoir lieu dans les 2 ans de l’embauche.

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.

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 ;
- 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), notamment auprès de l’AFDAS.

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 soutien familial ;
- 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.

5.3. 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 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, lorsque, au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans, 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 de l'intéressé à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement à l'AFDAS avant le 1^{er} mars de chaque année, dans les conditions fixées à l'article 9.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité d'entreprise des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Article 6

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.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et d'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.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Durée de la formation

La durée de la formation, comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;

- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent, au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

6.4. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

Le salarié choisi 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 trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une période de professionnalisation.

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.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS, sur la base des forfaits qui sont fixés par décret, et selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration.

6.5. Financement des coûts pédagogiques des contrats de professionnalisation

Les coûts pédagogiques du parcours de formation pris en charge par l'AFDAS sont définis par son conseil d'administration.

Chaque année, sur proposition du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, en fonction des budgets disponibles au titre de la professionnalisation, de l'évolution des prix sur le marché de l'offre de formation et au vu des conditions fixées par les partenaires financiers, notamment l'Etat et le FPSPP, le conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision des montants de prise en charge.

6.6. 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.

6.7. 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 7

Plan de formation

Le plan de formation 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 leurs capacités à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de formation sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

7.1. Définition

Le plan de formation de l'entreprise distingue deux catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui sont liées au maintien dans l'emploi ou à l'évolution de l'emploi.

Il s'agit des actions qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables en totalité ou partiellement dans le cadre de l'emploi qu'il occupe et relevant de sa qualification contractuelle.

2. Les actions de développement des compétences.

Il s'agit d'actions qui apportent au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement dans le cadre de sa qualification contractuelle et qui nécessitent une modification de son contrat de travail.

Lorsque le salarié suit, dans le cadre du plan de formation, une action de développement des compétences, sont définis avec le salarié, avant son départ en formation, les engagements pris par l'entreprise dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai maximum de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte par l'employeur des efforts accomplis par le salarié.

7.1. Plan de formation et temps de travail

Toute action de formation suivie pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée au maintien ou à l'évolution dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de développement des compétences 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 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait en jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Article 8

Périodes de professionnalisation

8.1. Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou bénéficiaires de contrats d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

A ce titre, elles seront en priorité accessibles 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.

Elles peuvent venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation les formations :

- qui préparent à un titre enregistré au RNCP, à un CQP de branche ou à un CQP interbranches ;
- qui permettent l'acquisition d'une qualification reconnue par une convention collective nationale ;
- qui permettent d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- qui préparent à une certification figurant à l'inventaire établi par la CNCP ;
- qui relèvent du socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail.

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, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises à l'issue de la période de professionnalisation.

8.2. Durée minimale de la formation

La durée minimale d'une formation en période de professionnalisation est fixée par la loi à 70 heures sur 12 mois calendaires.

Cependant, lorsque la période de professionnalisation a pour objet une action d'accompagnement à la VAE, sa durée minimale est de 5 heures.

Aucune durée minimale n'est fixée lorsque la période de professionnalisation complète et abonde un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation ou vise l'obtention d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

8.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La période de professionnalisation est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, pour des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Dans les deux cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures accomplies en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre de son compte personnel de formation dans la limite de 70 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai maximum de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte par l'employeur des efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

8.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles D. 6324-2 et suivants du code du travail, l'employeur peut, pour chaque salarié en période de professionnalisation, choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 6.4 du présent accord sont applicables.

8.5. Financement des formations dans le cadre des périodes de professionnalisation

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 11.2 du présent accord.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 11.3 du présent accord, avec le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'avec le CPF dans les conditions visées à l'article 9 ci-dessous.

8.6. Gestion des absences des salariés en formation

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales en vigueur, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement 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.

Article 9

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.

9.1. Acquisition des heures

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2015 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein, un crédit 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 la vie professionnelle du titulaire.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé à temps plein sur l'année – salariés à temps partiel, 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 des déclarations sociales (déclaration annuelle des salaires, déclaration sociale nominative mensuelle) effectuées par les entreprises. Les heures seront calculées à la fin de chaque année civile et inscrites en début d'année suivante sur le compte du bénéficiaire.

9.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Informés par leur employeur du nombre d'heures de DIF qu'ils ont acquises et n'ont pas utilisées au 31 décembre 2014, les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et sont le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

9.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse à l'AFDAS la liste des salariés, à temps plein et à temps partiel, bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 5.3 du présent accord relatives à la gestion des parcours professionnels sur 6 ans n'ont pas été satisfaites, ainsi que le nombre d'heures devant à ce titre alimenter le CPF de chaque titulaire.

L'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire fixé par décret, à la date de signature du présent accord, à 30 €.

9.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- les 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 COPANEF ;
- les formations inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles établies par les COPAREF ;

- les formations inscrites sur la liste de branche élaborée par la CPNEFP 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’informations et de gestion des droits au CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits au CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder, qui répondent à des besoins de qualification identifiés dans la branche, ou sur les territoires.

Le conseil paritaire de la presse et des agences de presse et la CPNEFP reçoivent communication de l’AFDAS des formations financées dans le cadre du CPF. Au vu de ces informations, la CPNEFP peut être amenée à réviser et à actualiser sa liste des formations éligibles.

9.3. 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 doit en faire la demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n’excède pas 6 mois et 120 jours avant pour une formation supérieure à 6 mois.

L’accord préalable de l’employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée.

L’absence de réponse de l’employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Toutefois, pour les formations relevant du socle de compétences, de l’accompagnement VAE et de l’abondement correctif dont bénéficient les salariés en cas d’absence de gestion de leur parcours professionnel sur 6 ans, le compte personnel de formation est mis en œuvre de droit pendant le temps de travail, l’accord préalable de l’employeur ne portant que sur le calendrier de la formation.

9.4. Prise en charge des frais de formation et de la rémunération

9.4.1. Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l’AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d’enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés gérés au sein de l’AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le conseil d’administration de l’AFDAS.

9.4.2. Rémunération

L’AFDAS pourra, sur la base d’un accord exprès de son conseil d’administration, et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations réalisées sur le temps de travail, la rémunération dans la limite de 50 % maximum du montant total des frais de formation (coûts pédagogiques, rémunération, frais annexes).

9.5. Abondements

Le financement du compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le crédit d'heures du salarié ou le coût de la formation ne permet pas une prise en charge totale au titre du CPF.

Tous les dispositifs de financement de la formation (financements légaux, contributions conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisés pour apporter cet abondement.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en heures de points inscrits à son compte prévention pénibilité.

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 interbranches.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondements en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

9.6. Articulation avec les autres dispositifs

Le CPF peut être mobilisé :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation ; dans ce cas le FPSPP assure, selon les règles qu'il établit, la prise en charge du coût de la formation relative au CPF ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 10

Congé individuel de formation, de bilan de compétences, de VAE

10.1. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, lorsque son projet de formation ne s'inscrit pas dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise, ou qu'il n'est pas éligible au titre du compte personnel de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, d'envisager une progression professionnelle, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer une certification ou un examen.

Le droit au CIF s'exerce, pour les salariés en CDI et pour ceux en CDD, dans les conditions prévues par le code du travail.

Le CIF peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur. Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

Lorsque le financement accordé par l'AFDAS ne couvre pas l'ensemble des coûts de formation, après, le cas échéant, utilisation du CPF, la contribution conventionnelle visée à l'article 11.3 pourra couvrir le reste à charge du salarié sur les coûts pédagogiques dans la limite des plafonds appliqués par l'AFDAS :

- 18 000 € pour le coût pédagogique ;
- 28 € par heure ;
- 35 € par heure pour les formations « conférence des grandes écoles » et stage d'une durée inférieure à 175 heures nécessitant du matériel de haute technologie.

10.2. Congé pour 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 formation de l'entreprise. 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 du congé de bilan de compétences de 24 heures dans les conditions prévues par le code du travail.

Il peut également être suivi en dehors du temps de travail avec un financement des coûts de réalisation par l'AFDAS.

10.3. 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. A son initiative le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE de 24 heures.

10.4. 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.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite de l'indemnité forfaitaire de grand déplacement telle que définie par l'URSSAF.

Article 11

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 détaillés ci-après à l'article 11.3.

11.1. 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 pour frais professionnels éventuels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires, les contributions dues et détaillées ci-après.

11.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Entreprises occupant 300 salariés et plus

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires 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 (FPSPP).

Entreprises occupant de 50 à 299 salariés

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires 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.

Entreprises occupant de 10 à 49 salariés

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires 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.

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires 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.

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 %), et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Dans le présent accord aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

11.2.1 Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée, pour financer le congé individuel de formation de cette catégorie de salariés.

11.3. 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 1^{er} du présent accord et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS dans les mêmes conditions que l'obligation légale et gérée, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord, par la commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1^{er}.

11.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de moins de 10 salariés.

11.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les branches visées à l'article 1^{er} 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 dans le cadre de la période de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 8.5 du présent accord ;
- des formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, au titre de l'abondement visé à l'article 9.5 ;
- des formations réalisées dans le cadre du congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 10.1 ;
- 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 de prévention de la pénibilité pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 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 ;

- des actions de formation 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 5.2 du présent accord ;
- des actions d’appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent quatre phases :
 - lancement et prédiagnostic ;
 - diagnostic ;
 - définition et construction d’un plan d’action ;
 - mise en œuvre et suivi du plan d’action.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1300 € 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.

11.4. 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 aux fonds d’assurance-formation 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 (art. L. 6332-8 du code du travail).

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixés par le conseil d’administration de l’AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

11.5. Contributions au titre de la taxe d’apprentissage

Les parties signataires du présent accord 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).

Article 12

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.

A compter du 1^{er} janvier 2016, le comité d'entreprise est consulté chaque année, 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.

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 et sur les orientations de la formation professionnelle 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 d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Ces 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'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

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 d'entreprise :

- 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 formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Le contenu de ces informations est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

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, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est notamment chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise 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.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par les lois ou les décrets qui les régissent.

Article 13

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 11 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Article 14

Application

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.

Article 15

Bilan 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 4^e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction.

Article 16

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 17

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.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SPQR ;

SPQD ;

FPPR.

Syndicats de salariés :

CFDT F3C ;

CFE-CGC presse ;

CFTC ;

CGT-FO ;

SNJ.