

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL  
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE – PRESSE**

ENTRE :

Sous l'égide de la Fédération Nationale de la Presse Française (FNPF) :

- Le Syndicat de la Presse Parisienne (SPP)
- Le Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (SPQR)
- Le Syndicat de la Presse Quotidienne Départementale (SPQD)
- La Fédération de la Presse Périodique Régionale (FPPR)
- Le Syndicat Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion (SPPMO)
- La Fédération Nationale de la Presse d'information Spécialisée (FNPS)

et

- Le Syndicat de la Presse Magazine et d'Information (SPMI)
- La Fédération Française des Agences de Presse (FFAP)
- La Fédération Nationale des Agences de Presse Photos et Informations (FNAPPI)

D'UNE PART

Et

- La Confédération Générale du Travail (CGT)
- La Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (CGT – FO)
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
- La Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres (CFE – CGC)
- Le Syndicat National des Journalistes (SNJ)

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

## TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

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

## TITRE II – LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### **Article 1 - La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse**

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse (CPNEF), qui comprend quatre Groupes Paritaires Emploi-Formation, et dont l'objet est de remplir les missions définies ci-dessous en 1.2.

#### **1.1 – Composition**

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

#### **1.2 – Missions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation**

##### **1.2.1 - Examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des métiers du champ professionnel**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, dans le cadre de ses missions d'intérêt général, procède dans son champ de compétence et dans les conditions prévues par son règlement intérieur :

- à l'analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications ;
- à l'étude des moyens de formation existants, en définissant les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- à l'examen des mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- à l'examen de la situation de l'emploi et de son évolution escomptée ;
- à la formulation des orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de la profession et des publics concernés ;

- à la recherche des moyens de nature à réduire la précarité de l'emploi et assurer la réinsertion des chômeurs âgés ou de longue durée ;
- à l'étude des moyens de nature à favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation participe à l'analyse et au développement des moyens d'acquisition d'une qualification accrue que sont les contrats et les périodes de professionnalisation.

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

#### *1.2.2.1 Bilan annuel d'application*

A ce titre, la Commission établit annuellement un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des travaux de l'Observatoire et des analyses effectuées par les Groupes Paritaires Emploi-Formation auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

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

#### *1.2.2.2. Contrats de professionnalisation*

Dans le cadre d'un rapport annuel, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation définit et valide les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, afin de fournir les éléments permettant la révision triennale prévue à l'article 6-3 ci-dessous.

Ces qualifications sont transmises à l'OPCA Médiafor.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation détermine, pour chacun des publics concernés, la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles donnant lieu prioritairement à une participation financière de l'OPCA Médiafor, en s'appuyant sur :

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

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation définit les priorités, les critères et l'échéancier sur la base desquels l'OPCA Médiafor examinera les demandes de financement présentées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, dans le respect des moyens de financement définis par chaque section de l'OPCA Médiafor.

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

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

#### 1.2.3. Droit individuel à la formation

Conformément aux dispositions de l'article 7.3.3. du présent accord, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation actualise, sur proposition des Groupes Paritaires Emploi-Formation, la liste des actions prioritaires éligibles au droit individuel à la formation et susceptibles de donner lieu à un financement par l'OPCA Médiafor.

#### 1.2.4. Formation professionnelle dans les PME

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

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

Les résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle sont transmis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation afin de lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

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

### **1.3 – Modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPNEF**

#### 1.3.0. Rôles respectifs de la CPNEF et de ses Groupes Paritaires Emploi - Formation

Les rôles de la CPNEF et des Groupes Paritaires Emploi-Formation, dont la composition est définie par le règlement intérieur de la CPNEF, sont définis comme suit :

##### 1.3.0.1 Rôle de la CPNEF.

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

Elle met en application les projets d'avis et de résolutions des Groupes Paritaires Emploi-Formation, après les avoir validés.

Elle peut charger les Groupes Paritaires Emploi-Formation de toute question relevant de leur champ de compétence.

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

Elle ne peut prendre d'avis ou de résolution sans que les Groupes Paritaires Emploi-Formation concernés par les questions soulevées en aient été saisis au préalable.

Elle prend dans le cadre des missions qui lui sont confiées des avis ou des résolutions, qui doivent rester dans tous les cas compatibles avec les propositions des Groupes Paritaires Emploi-Formation.

C'est la CPNEF plénière qui est chargée de mettre en œuvre les relations avec la CPNEJ, définies à l'article 1.3.2 ci-dessous, en s'appuyant sur les propositions des Groupes Paritaires Emploi-Formation.

La CPNEF plénière peut, sur un sujet déterminé, déléguer à un Groupe Paritaire Emploi-Formation l'adoption et la mise en œuvre des résolutions les plus appropriées.

#### 1.3.0.2 *Rôle des Groupes Paritaires Emploi -Formation*

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

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

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

- l'organisation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation;
- sa composition ;
- le fonctionnement en Groupes Paritaires Emploi - Formation ;
- toutes dispositions permettant le bon fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

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

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

Elle prend en compte les travaux et études déjà réalisés par les CPNEF et Observatoires proches. Elle prend en compte également la présence transversale des journalistes dans l'ensemble des formes de presse, en adéquation avec leur Convention Collective Nationale.

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

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

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

### 1.3.3.- Financement de la CPNEF

Afin de financer les frais de fonctionnement de la CPNEF plénière et de ses Groupes Paritaires Emploi – Formation, les entreprises verseront une contribution forfaitaire d'un montant annuel par entreprise de :

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

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

## **Article 2 – Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.**

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

### **2.1 – Missions de l'Observatoire**

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est une structure permanente de veille.

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

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

Il peut, par une délégation formelle, confier tout ou partie de sa mission à un autre organisme.

Dans le cadre de ses missions, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications intervient sur la base des commandes de la CPNEF.

## **2.2 – Composition et fonctionnement de l'Observatoire**

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

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

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

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

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

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

## **TITRE III – L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

### **Article 3 – Actions prioritaires**

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

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

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

### **Article 4 – Le plan de formation de l'entreprise**

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

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

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

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

## **Article 5 – Le contrat de professionnalisation**

### **5.1 - Objectifs et priorités**

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

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

### **5.2 - Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action**

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

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois. Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

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

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

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

### **5.3 - Durée de la formation**

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

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

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

### **5.4 - Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

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

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

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

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

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

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

## **5.5 - Prise en charge de la formation**

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

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

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

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

## **5.6 - Le tutorat**

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

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

## **Article 6 – Les périodes de professionnalisation**

### **6.1 - Objet**

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

### **6.2 - Bénéficiaires**

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 323-3 du Code du Travail.

### **6.3 - Qualifications concernées par la période de professionnalisation**

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

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

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

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

### **6.4 - Mise en œuvre**

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de cinquante 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 deux salariés.

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

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

### **6.5 - Dispositions financières**

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

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

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

## **Article 7 – Droit Individuel à la Formation (DIF)**

### **7.1 – Objet**

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

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

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

### **7.2 - Dispositions générales**

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

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

### **7.3 – Dispositions spécifiques à la Presse**

#### **7.3.0 – Premières applications**

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

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

A partir du 1<sup>o</sup> janvier 2005, l'acquisition annuelle puis la gestion des droits s'effectueront par année civile.

### 7.3.1 – Mise en oeuvre

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

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

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

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

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

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation ...).

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

### 7.3.2.– DIF et temps de travail

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

### 7.3.3 – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

#### *7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires*

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

- expertise métiers ;
- formation aux techniques éditoriales ;
- formation qualité ;
- nouvelles formes, supports et contenus de l'information ;
- développement commercial / relation clients / marketing ;
- connaissance / maîtrise des outils informatiques ;

- nouvelles technologies ;
- encadrement / management ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets. ;
- bilan de compétences.

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

#### *7.3.3.2. Niveaux de mise en œuvre des actions de formation*

- Actions de formation prioritaires-presse :  
à défaut d'accord spécifique dans la forme de presse ou d'accord d'entreprise, les actions prioritaires visées ci-dessus sont d'application directe ;
- actions de formation prioritaires par forme de presse :  
les actions prioritaires visées ci-dessus pourront être déclinées par voie d'accords en prenant en compte les spécificités de chaque forme de presse, représentées au sein de l'OPCA Médiafor ;
- actions de formation prioritaires par entreprise :  
chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

#### 7.3.4 - Cas particuliers

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

#### 7.3.5 – Anticipation

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

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

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

## TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

### **Article 8 – Organisme de collecte et de gestion**

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

### **Article 9 – Bilan d'application**

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

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

### **Article 10 – Date d'application**

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

### **Article 11 - Dépôt**

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

### **Article 12 - Révision**

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

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

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

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

### **Article 13 - Dénonciation**

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