

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551095M

IDCC : 1611

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale porte une réforme globale de l'ensemble des champs de la formation professionnelle : de nouveaux outils apparaissent, le financement et le contrôle de la formation professionnelle sont modifiés, l'apprentissage a un nouveau visage et la démocratie sociale est renforcée.

Cette réforme a pour ambition d'installer le salarié au cœur des dispositifs de formation et de lui permettre de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE-PME et salariés confrontés aux mutations économiques).

La loi incite les employeurs à faire de la formation professionnelle un véritable levier de compétitivité en passant d'une obligation de « financer » à une obligation de « former » et en simplifiant le système de collecte, notamment.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de la formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés aux évolutions techniques de leur poste de travail.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA AGEFOS PME-CGM à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 modifié par l'avenant n° 13 du 26 juin 2006.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 7 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales, notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires.

Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement relevant de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

## **Article 2**

### *Objectifs de la politique de la branche*

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés du secteur, de favoriser et de préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

- élaborer des actions prioritaires définies par la branche (cf. art. 3) ;
- amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise ;
- agir sur des publics prioritaires ;
- disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche.

## **Article 3**

### *Actions prioritaires définies par la branche*

La profession s'appuie sur la liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations techniques et professionnelles définies par la branche. La liste d'actions de formation référencées a été établie par la commission paritaire de la formation et actualisée en tant que de besoin. Elle est disponible sur le site de l'OPCA AGEFOS PME-CGM ;
- permettant d'accéder aux certificats de qualification professionnelle définis par la branche ;
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la commission paritaire de la formation.

## **Article 4**

### *Plan de formation*

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser un programme de formation, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Compte tenu de la structuration du secteur composé de petites et moyennes entreprises, les organisations signataires souhaitent faire accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission d'AGEFOS PME-CGM.

## **Article 5**

### *Période de professionnalisation*

Les organisations signataires affirment leur attachement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié.

Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à AGEFOS PME-CGM.

## **Article 6**

### *Contrat de professionnalisation*

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un certificat de qualification professionnelle validé par la commission paritaire de la formation.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25 % de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA AGEFOS PME-CGM pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

### **Article 6.1**

#### *Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation*

Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de l'âge et de leur niveau de formation :

- 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du Smic si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés.

Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 65 % et 80 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux.

## Article 7

### *Dispositions financières*

Pour assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que l'ensemble des régimes obligatoires doit être versé au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF, en l'occurrence pour la branche à AGEFOS PME-CGM.

Les entreprises versent obligatoirement à AGEFOS PME-CGM les contributions légales et la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour 3 ans à consacrer au moins 0,20 % du montant de la masse salariale brute prévue pour le financement du CPF et son abondement, et d'en conserver la gestion.

Dans ce cas, les contributions légales sont ramenées de 1 % à 0,8 % de la masse salariale brute et l'employeur doit adresser chaque année à AGEFOS PME-CGM une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à ses abondements correctifs.

Pour mémoire, montant des contributions de la branche sur la masse salariale 2014

Collecte 2015

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 19	20 ET PLUS
Plan formation	0,90	0,90	0,90 (dont 50 % OPCA)
Professionalisation	0,15	0,15	0,50
CIF	–	–	0,20
Versé OPCA/AGEFOS CGM	1,05	1,05	0,95
Total contributions	1,05	1,05	1,60

## Article 7.1

### *Contributions légales nouvelles*

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de leur masse salariale brute en fonction des effectifs de l'entreprise, répartie comme suit :

Montant des contributions légales sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
Plan formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF	–	0,20	0,20	0,20

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
FFSPP	–	0,15	0,20	0,20
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales	0,55	1	1	1

## Article 7.2

### *Contribution conventionnelle supplémentaire*

En complément des contributions légales, les entreprises sont tenues de verser à AGEFOS PME-CGM une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de la formation de la branche d'un montant différencié suivant les effectifs de l'entreprise :

7.2.1. Entreprises de 1 à 19 salariés :

– 0,20 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation.

7.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus :

– 0,40 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation.

Montant des contributions légales et conventionnelles sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 19	DE 20 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
Plan formation légal	0,40	0,20	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle	0,20	0,20	0,40	0,40	0,40
Total plan formation	0,60	0,40	0,60	0,50	0,40
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
CPF	–	0,20	0,20	0,20	0,20
FFSPP	–	0,15	0,15	0,20	0,20
CIF	–	0,15	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales et conventionnelles <sup>(1)</sup>	0,75	1,20	1,40	1,40	1,40
(1) Montant total versé obligatoirement à AGEFOS PME-CGM à compter de la collecte 2016.					

## Article 8

### *Durée de l'accord*

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois, les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à l'observatoire de l'OPCA AGEFOS PME-CGM de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Dans ce cadre, le suivi des contributions conventionnelles sera assuré par la commission paritaire chaque année.

## Article 9

### *Dépôt et demande d'extension*

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNCD logistique.

**Syndicats de salariés :**

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.