

---

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

---

Convention collective nationale

**ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE**

IDCC : 3225 | **EMPLOYÉS ET CADRES**  
**(30 octobre 2017)**

---

**Accord du 30 janvier 2020**

relatif à la formation professionnelle pour les années 2020 à 2022

NOR : ASET2050437M

IDCC : 1480, 3225

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SEPM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

À ce titre, les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises. Pour la détermination des certifications éligibles ouvertes à la promotion par l'alternance dite « Pro-A », les signataires du présent accord se sont appuyés sur les certifications les plus financées par l'OPCO AFDAS en 2018/2019 pour notre branche.

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant du champ d'application.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, d'une part et des salariés, employés, cadres et journalistes d'autre part.

## **Titre I<sup>er</sup> Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup> | Définition du champ d'application**

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestique ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse spécialisée (IDCC 3230) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

## **Article 2 | Accords antérieurs**

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 6 novembre 2017. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 6 novembre 2017 pour la branche visée à l'article 1<sup>er</sup>.

## **Titre II Accès aux dispositifs de formation**

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

## **Article 3 | Dispositifs de formation**

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (art. L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance.

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

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'APEC, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

## **Article 5 | Entretien professionnel**

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les

perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

### **Titre III Contribution des entreprises**

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

#### **Article 6 | Assiette des contributions et échéance de versement**

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

Ce versement devra s'effectuer auprès des Urssaf dès que les dispositions légales entreront en vigueur sur ce point.

#### **Article 7 | Contribution légale**

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

## **Article 8 | Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD**

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée, en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

## **Article 9 | Contribution conventionnelle mutualisée**

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- 0,1 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS.

Ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 12 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

## **Article 10 | Contribution volontaire**

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

### Article 11 | Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises) ou des évolutions de fonctions contribuant à l'employabilité ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- des actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre, la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salariés formateurs ;
- 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 individuelle résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprenant 4 phases : lancement et prédiagnostic, diagnostic, définition et construction d'un plan d'actions, mise en œuvre et suivi du plan d'actions. La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1 250 € par jour ;
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance, les demandes de prise en charge et de règlement devant alors mentionner le programme de la formation, les modalités d'assistance pédagogique des stagiaires, les modalités d'évaluation, les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques, les attestations d'assiduité signées par les formateurs ;
- les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

## **Titre V Instance de la profession**

### **Article 12 | Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles**

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de dix membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord.

Chaque collègue dispose, en sus, d'un nombre égal de suppléants qui n'ont voix délibérative qu'à l'occasion de leur suppléance.

Lesdits suppléants n'ont vocation à siéger au sein de la commission qu'à l'occasion de leur suppléance, sauf à ce que la commission paritaire de gestion souhaite leur présence sans voix délibérative.

La commission est chargée, sous le contrôle du conseil d'administration de L'AFDAS, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- de définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par L'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

## **Titre VI Dispositions finales**

### **Article 13 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit pour les années 2020, 2021 et 2022.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'article 8 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1<sup>er</sup> mars 2021 et calculées sur les salaires versés en 2020.

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

### **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 d'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par L'AFDAS.

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

#### **Article 16 | 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.

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord.

Auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

#### **Article 17 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au travers notamment des dispositions figurant aux articles 9 et 11 du présent accord.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)