

Brochure n° 3350 | Convention collective nationale

IDCC : 2683 | **PORTAGE DE PRESSE**

**Accord du 25 juin 2021**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150845M

IDCC : 2683

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

**GREPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNPEP FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties partagent la conviction que 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.

Les lois du 5 mars 2014 n° 2014-288 et du 5 septembre 2018 n° 2018-771 modifient profondément 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.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir paritairement les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins de la branche.

Dans cette perspective, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la législation ainsi qu'à poursuivre les objectifs de sécurisation des parcours professionnels, de maintien dans l'emploi ainsi que d'évolution des activités et des compétences.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils

relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises qui relèvent du secteur d'activité visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de la convention collective nationale du portage de presse (IDCC 2683).

## **Article 2 | Accords antérieurs**

Le présent accord annule et remplace l'accord national du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle au portage de presse et son avenant du 26 septembre 2011.

## **Article 3 | Instances de la branche**

### **3.1. Désignation de l'opérateur de compétences de la branche**

L'Afdas est désigné en qualité d'opérateur de compétences pour la branche du portage de presse.

### **3.2. Pôles paritaires sectoriels « Médias » et « Communication et industries créatives » de l'Afdas**

Un pôle paritaire sectoriel « Médias » et un pôle paritaire sectoriel « Communication et industries créatives » sont institués par l'accord constitutif de l'Afdas du 19 novembre 2018 et regroupent notamment la branche du portage de presse.

Les pôles paritaires sectoriels proposent au conseil d'administration de l'Afdas des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) de la presse et des agences de presse.

### **3.3. CPNEF de la presse et des agences de presse**

La CPNEF de la presse et des agences de presse dont relève la branche du portage de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle 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 créer des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP ») 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 CQP interbranches 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 ;

- la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;
- de définir le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

### 3.4. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEF de la presse et des agences de presse, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEF.

L'Afdas apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire 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. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein des pôles paritaires sectoriels « Médias » et « Communication et industries créatives » institués au sein de l'Afdas, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

## Article 4 | *Orientation professionnelle, information des salariés*

### 4.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur ainsi qu'aux demandeurs d'emploi et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il se structure d'un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et d'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement, etc.) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les services de l'Afdas et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

## **4.2. 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 développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement, selon les conditions prévues par le code du travail. 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 de la mobilisation de son compte personnel de formations (CPF).

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

## **4.3. Entretien professionnel**

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 4 ans, étant précisé que cette périodicité s'apprécie au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. À sa demande écrite, le salarié peut bénéficier d'un entretien tous les 2 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition. Les entreprises s'engagent à communiquer régulièrement auprès de leurs salariés sur l'existence et l'intérêt du dispositif de l'entretien professionnel.

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 et être rémunéré comme tel.

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 donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié par tout moyen écrit.

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, à l'issue d'un mandat syndical 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 proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

## **4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif**

Tous les 6 ans, tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel qui 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 des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a suivi au moins une action de formation.

Pour les salariés dont le cycle de 6 ans prend fin l'année au cours de laquelle l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 doit être organisé, les obligations liées à cet entretien professionnel et

celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Pour les salariés dont le 1<sup>er</sup> cycle de 6 ans prend fin en 2020, 2021 ou 2022, les obligations liées à l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 et celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens visés à l'article 4.3, sous réserve qu'il ait accepté leur tenue, et d'au moins une formation non obligatoire, l'entreprise abonde son compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article. Il peut également prévoir une périodicité différente pour ces entretiens professionnels.

## **Article 5 | Contrat de professionnalisation**

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, CIFRE et VIE) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

### **5.1. Objet du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 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.

### **5.2. 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 d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'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.

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 de l'action de formation qui se situe au 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 %, dans la limite de 50 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEF de la presse ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par la branche ;
- 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.

### 5.3. Tutorat

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

La personne choisie 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 peut également être l'employeur à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

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 reconversion ou promotion par alternance.

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.



L'Afdas prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de 11 salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite de 15 € par heure et d'une durée maximale de 40 heures par tuteur ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur dans le cadre d'un contrat d'une durée maximale de 6 mois, dans la limite de 230 € par mois, plafond majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

#### **5.4. Financement des coûts des contrats de professionnalisation**

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'Afdas selon des niveaux de prise en charge déterminés en fonction du type de formation, du public et de la certification.

Les contrats d'au moins 12 mois 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.

#### **5.5 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation**

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 salariés âgés de moins de 21 ans : au moins 55 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac et au moins 65 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 21 ans à 25 ans révolus : au moins 70 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac et au moins 80 % du Smic pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 26 ans et plus : au moins 100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si celui-ci est plus favorable.

### **Article 6 | Plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est l'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 leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires, 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 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en

heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

## **Article 7 | Compte personnel de formation (CPF)**

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1<sup>er</sup> 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 CPF 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.

### **7.1. Acquisition des droits**

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du CPF, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 € ou 800 € par an dans la limite d'un plafond total de 8 000 € pour les salariés non qualifiés (n'ayant pas au moins un diplôme de niveau 3 [CAP/BEP]). Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, 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 de la déclaration sociale nominative (DSN).

### **7.2. Formations éligibles au CPF**

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

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;



- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

### 7.3. Reliquat d'heures DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures, à condition de les avoir renseignées sur leur compte CPF en ligne avant le 30 juin 2021. Ces heures sont converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

### 7.4. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le CPF est mis en œuvre sur décision du salarié, sans que l'accord de l'employeur soit nécessaire.

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 demander une autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début d'une formation d'une durée de moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début d'une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur devra lui notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

### 7.5. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

### 7.6. Abondements

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au CPF du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'Afdas sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié présent dans les effectifs d'une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention (C2P).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur finance un abondement correctif de 3 000 euros lorsque les dispositions de l'article 4.4 relatif à l'entretien professionnel n'ont pas été satisfaites.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce

dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

## **Article 8 | CPF de transition professionnelle et congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### **8.1. CPF de transition professionnelle**

Tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région (« CPIR », également dénommée Association Transition Pro), qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du projet de transition professionnelle sont pris en charge par la CPIR.

## 8.2. Congé pour 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.

À son initiative, le salarié qui justifie d'une expérience professionnelle d'un an (1 607 heures) en rapport avec la certification visée peut bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report, dans un délai de 30 jours.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

## 8.3. 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.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

# Article 9 | Contributions des entreprises

## 9.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution, à l'instar des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

## 9.2. Contributions légales par taille d'entreprise

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 (dite « CUFPA »). Celle-ci est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 %, ou 0,44 % en Alsace-Moselle, 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 250 salariés et plus, une contribution supplémentaire à l'apprentissage peut être à verser en fonction du pourcentage de salariés embauchés en contrat d'apprentis-

sage ou de professionnalisation, par rapport à l'effectif moyen annuel conformément à la réglementation en vigueur.

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.

### 9.3. 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 qui lui incombe, 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.

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 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.

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

## **Article 10 | 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.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est notamment consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, ces consultations ont lieu tous les ans dans les conditions suivantes :

- la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui porte notamment sur leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et le recours aux stages. Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- la consultation 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, en matière de santé et de sécurité, et de formations envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique via la base de données économiques et sociales :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité social et économique 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, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique 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 ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

#### **Article 11 | *Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa conclusion.

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble l'opportunité d'une révision ainsi que les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

#### **Article 12 | *Dénonciation***

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 13 | *Dépôt et demande d'extension***

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### **Article 14 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés***

En-dehors des dispositions sur l'abondement du CPF des salariés et sur la consultation des instances représentatives du personnel prévues par les articles 7.6 et 10, les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et que les dispositifs relatifs à la formation professionnelle prévus par le présent accord sont identiques dans les entreprises de plus ou moins 50 salariés.

Elles décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de 50 salariés, de façon supplémentaire aux dispositions légales prévues en faveur de cette même catégorie d'entreprises.

*Fait à Paris, le 25 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)