

Accord professionnel

PRESSE EN RÉGIONS

Accord de branche du 17 janvier 2024

relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
pour l'ensemble des salariés
(ouvriers, employés, cadres et journalistes)

NOR : ASET2450291M

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

SPHR ;

SPQR ;

SPQD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

Solidaires SNJ ;

SNPEP FO ;

SGJ FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises de presse en régions sont confrontées à de profondes mutations technologiques et à la transition numérique qui augmentent la part des supports digitaux et réduisent celle du support papier. Ces mutations sont amenées à se poursuivre. Elles génèrent une transformation des métiers et des modèles économiques. L'évolution des compétences est un facteur clé de réussite de cette transformation pour les entreprises de presse, dans le but de faire évoluer les produits et services proposés aux lecteurs, et d'assurer l'équilibre économique de leur modèle.

Le présent accord a pour objectif de venir en appui aux entreprises et aux salariés de la branche des entreprises de presse en régions afin de répondre à ces défis et de favoriser l'évolution des métiers et la dynamisation des parcours professionnels pour les salariés.

La branche de la presse en régions a travaillé pour éclairer et aider les entreprises à se préparer et à accompagner ces mutations. Elle a en particulier conclu, le 20 novembre 2015, un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences. Cet accord a notamment mis en place une contribution conventionnelle de branche. Il a favorisé le développement des formations sur les métiers émergents et les compétences nouvelles et l'anticipation des évolutions des métiers sensibles, dont le volume d'emploi se réduit ou dont les compétences requises sont modifiées. Cet accord a été renouvelé et actualisé deux fois, la dernière au 1^{er} janvier 2023.

La branche a également agi plus spécifiquement pour accompagner les restructurations des imprimeries et favoriser le reclassement professionnel des salariés concernés, à travers le plan réseau imprimeries – PRIM 2020-2025. Le présent accord répond à des engagements pris au moment de la mise en place de l'accord PRIM, confirmés dans l'accord du 8 juillet 2021 (relatif à l'ouverture de discussion paritaire sur la mise en place d'une GEPP).

L'accord de branche relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels donne des outils et des méthodes aux entreprises de presse. Il les accompagne et les aide à préparer leurs actions de GEPP, sans se substituer à elles, car c'est au niveau des entreprises que les actions concrètes de gestion de l'emploi et des compétences ayant un effet directement opérationnel se décident et se mettent en œuvre.

Si un tel accord ne peut avoir raisonnablement pour ambition d'apporter des solutions à l'ensemble des questions rencontrées dans les entreprises, il a pour vocation de favoriser les adaptations aux évolutions des technologies, d'éviter ou limiter au maximum les risques sur l'emploi, de favoriser les parcours professionnels et les évolutions de carrière, au bénéfice de l'ensemble des salariés, et de contribuer à la pérennité et au développement des entreprises.

L'observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse et l'AFDAS ont apporté une contribution importante, en réalisant une étude prospective des besoins en emplois et compétences^[1].

Cette étude constitue un outil au service de la branche et de la stratégie RH des entreprises afin d'anticiper les besoins en compétences, d'élaborer les politiques et les plans de formation et de construire des parcours de formation adaptés aux besoins.

Chapitre 1^{er} La démarche de GEPP : objectifs et périmètre

Article 1^{er} | Objectifs de l'accord de GEPP de branche

Si la GEPP relève directement des entreprises, la branche professionnelle joue un rôle essentiel dont l'objectif est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GEPP au sein des entreprises.

Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre de l'article L. 2241-12 du code du travail.

En 2022, les entreprises de presse en régions employaient 15 958 salariés^[2].

La GEPP a pour finalité d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, et de permettre à celles-ci d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats.

[1] Lien vers l'étude : <https://observatoires.afdas.com/ressources/analyse-prospective-des-besoins-en-emplois-et-competences-du-secteur-de-la-presse-et-des>.

[2] Source : données Audiens – DSN.

L'entreprise joue un rôle de maintien de l'employabilité de ses salariés. La GEPP a vocation à favoriser des parcours professionnels et des évolutions de carrières dynamiques pour les salariés. Elle contribue à l'attractivité des entreprises du secteur. Toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 300 salariés, sont donc encouragées à mettre en œuvre des démarches organisées de GEPP. Les signataires incitent à ce que ces démarches soient préparées et déployées dans des logiques négociées avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui en disposent.

Les entreprises qui comptent 50 salariés et plus sont tenues d'informer et de consulter régulièrement leur CSE sur les orientations stratégiques (tous les ans, en l'absence d'accord prévoyant une périodicité différente). 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. Les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus sont tenus de négocier un accord d'entreprise sur la GEPP tous les 3 ans.

Article 2 | Périmètre de l'accord : une seule démarche GEPP, ancrée sur les deux CCN : presse en régions et journalistes

Comme la bonne mise en œuvre sur le terrain de la GEPP et de ses différentes composantes nécessite une approche globale et cohérente au niveau de l'entreprise et du collectif de travail, et que le secteur compte des salariés rattachés à deux CCN différentes, il a été décidé de préparer un seul accord commun aux deux CCN.

Le présent accord est signé en parallèle sur les deux CCN :

- d'une part, en tant qu'accord de branche, sur le périmètre des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242), pour les ouvriers, employés et cadres ;
- d'autre part, pour les salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions, relevant de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (IDCC 1480), en tant qu'annexe spécifique aux journalistes des entreprises de presse en région (périmètre des entreprises de la CCN 3242), en vertu de l'article 54 de la CCN des journalistes (IDCC 1480).

Chapitre 2 Anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications des salariés

Article 3 | Mieux faire connaître les métiers et leur contenu grâce à la production d'une nouvelle cartographie des métiers

Le constat est partagé de la forte utilité pour les entreprises et pour les salariés de disposer d'un référentiel métiers à jour intégrant les nouveaux métiers apparus et les évolutions des métiers existants.

Les signataires accueillent très favorablement le travail engagé par la CPNEF de la presse et des agences de presse pour construire une nouvelle cartographie des emplois et assurer sa mise en ligne sur internet, à disposition du plus grand nombre.

Les signataires du présent accord envisageront lorsque cette cartographie sera finalisée les éventuelles actions de communication utiles pour la faire connaître aux entreprises et aux salariés de la presse en régions.

Ils examineront l'opportunité de réaliser un avenant au présent accord si cette cartographie vient à faire apparaître des éléments nouveaux ou des évolutions significatives comparé à la situation actuelle.

Est annexé (annexe 1) au présent accord le projet de nouvelle cartographie des métiers.

Article 4 | L'appui de l'observatoire paritaire des métiers de la presse écrite et des agences de presse

La branche dispose d'un observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse qui associe les partenaires sociaux de la filière presse. Il a pour mission 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.

Les trois grands « axes » ou objectifs prioritaires de l'observatoire sont les suivants :

Observer

L'Observatoire favorise la connaissance dans les domaines de l'emploi, de la compétence et de la formation professionnelle.

Anticiper et favoriser le changement

Lieu de concertation, outil d'analyse et instance technique d'aide à la décision, l'observatoire est un instrument pour anticiper les changements.

Favoriser les échanges et les partenariats

La diffusion des résultats des travaux de l'observatoire constitue un moyen de sensibiliser les acteurs du secteur et des entreprises aux mutations prévisibles.

Article 5 | Assurer un suivi de l'emploi dans le secteur

La branche presse en régions s'engage à établir et diffuser annuellement des données relatives aux effectifs dans les entreprises de presse en régions (PQR / PQD / PHR). Le démarrage de ce projet est porté par l'Alliance.

Ainsi, pour assurer de façon fiable ce suivi de l'emploi, la branche presse en régions a mandaté Audiens pour lui transmettre des éléments chiffrés dès début 2024.

Ces éléments seront transmis aux organisations représentatives sur le périmètre de la presse en régions sous la forme d'un rapport annuel.

Article 6 | Valoriser l'alternance

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance par les entreprises est encouragé par la branche, notamment via l'article V de l'accord formation renouvelé le 1^{er} janvier 2023.

La réussite des contrats d'alternance est un atout pour les alternants, pour la qualité de leur formation pratique en complément de leur formation théorique, et dans leur parcours d'accès à l'emploi. Elle est également importante pour les entreprises et pour le secteur, car c'est une composante de leur attractivité.

Le rôle de tuteur et de maître d'apprentissage est de conseiller et d'accompagner les alternants tout au long de leur parcours.

À cet effet, l'outil « carnet de liaison du tuteur », proposé par l'AFDAS, peut constituer un support utile pour organiser le suivi et l'accompagnement d'un alternant.

Les bonnes pratiques suivantes sont ainsi rappelées :

- l'alternant bénéficie de l'appui, du suivi, de l'évaluation et des conseils d'un tuteur ou maître de stage, qui peut s'appuyer sur les bonnes pratiques définies ici ;
- l'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et sont facilités par le tuteur ;
- le parcours de l'alternant est organisé de façon individualisée et formalisé en fonction des savoir-faire, des expériences et des connaissances à transmettre. Le rôle des différentes personnes de l'entreprise en relation avec l'alternant est défini et communiqué ;

- le parcours est adapté aux besoins de l’alternant et de la formation théorique qu’il suit. Il est construit en relation avec le centre de formation ;
- l’intérêt des situations de travail en termes d’apprentissage est anticipé en fonction des objectifs et mesuré ;
- des ajustements éventuels au parcours d’apprentissage peuvent être proposés ;
- le parcours d’apprentissage est suivi et des entretiens réguliers sont conduits par le tuteur avec l’alternant, en lien avec le centre de formation ;
- l’alternant bénéficie d’une évaluation aux différentes étapes. La progression et l’acquisition des compétences sont suivies en lien avec l’organisme de formation.

L’entreprise veillera aux conditions d’accueil et de travail de l’alternant. Celui-ci, comme tout salarié, bénéficie de l’appui des services ressources humaines de l’entreprise, notamment en cas de difficultés de logement.

Les signataires rappellent leur attachement aux éléments contenus au § 5.4 de l’accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, et notamment au fait que la personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions, pour se former et mettre à jour ses compétences.

L’employeur veille à ce que le tuteur ou le maître d’apprentissage bénéficie d’une formation le préparant à ce rôle. Il est rappelé que l’AFDAS a référencé un certain nombre d’organismes de formation à cet effet^[1].

Article 7 | Anticiper et suivre les effets de l’intelligence artificielle sur les différents métiers

L’intelligence artificielle (IA) est un outil développé depuis de nombreuses années. Le développement de l’IA générative auprès du grand public constitue un fort accélérateur de sa diffusion.

Le déploiement de l’IA dans les entreprises de la branche doit se faire en respectant la qualité éditoriale des publications et faciliter la production. Les effets du déploiement de l’IA sur les métiers dans les entreprises de la branche seront à anticiper et à piloter dans le dialogue avec les représentants du personnel et le respect de leurs prérogatives.

Des besoins en formation vont le moment venu se développer pour en tirer le meilleur parti, pour renforcer les compétences et aussi pour accompagner les salariés dont certaines activités vont être affectées par l’IA lors de l’évolution de leur emploi ou du passage vers de nouveaux emplois.

La branche a un rôle de veille et de partage des retours d’expérience et des bonnes pratiques de façon à ce que l’IA contribue *in fine* à renforcer la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Les signataires solliciteront les membres de la CPNEF (La commission paritaire nationale emploi, formation) de la presse pour notamment mettre en place un groupe travail « IA » qui serait le comité de pilotage des travaux réalisés concernant l’IA.

Ce groupe aurait pour objectif de permettre aux partenaires sociaux de suivre les impacts sociaux du développement des usages de cette technologie au sein des entreprises de la presse.

[1] https://formations.afdas.com/@@training_search?keyword=Tutorat+tuteur&submit.training=Lancer+la+recherche&organisme=.

<https://www.afdas.com/entreprise/developper-les-competences-de-vos-collaborateurs/choisir-le-bon-dispositif/le-tutorat.html>.

Il aurait principalement pour missions :

- de mettre en place un cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA : « les Universités de l'IA » ;
- de piloter la mission qui serait confiée au prestataire en charge de l'organisation des Universités de l'IA ;
- de mettre en place une revue de presse partagée entre les partenaires sociaux de la branche ;
- d'impulser le dialogue social sur l'incidence de l'IA sur les métiers et sur les pratiques professionnelles, y compris les questions de déontologie ;
- de créer et de diffuser une veille sur les éventuels accords collectifs d'entreprise ;
- de mettre en commun les retours d'expérience sur les tests de mise en place ou d'usage de l'IA que pourraient réaliser des entreprises du secteur, pour en évaluer les conséquences sociales, organisationnelles et éditoriales.

Les signataires s'accordent sur la nécessité de rechercher la meilleure traçabilité possible des sources utilisées par l'IA générative.

Le cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA et ses incidences potentielles « les Universités de l'IA », que les signataires proposent à la CPNEF de la presse de mettre en place, sera à destination d'un public largement ouvert, impliquant des représentants des employeurs et des représentants du personnel au-delà des acteurs impliqués dans les instances de branche, vers les acteurs des entreprises. L'appui de l'AFDAS sera sollicité pour la recherche d'un prestataire qui prendrait en charge la préparation (appui à la proposition des thèmes, recherche des intervenants, animation, diffusion des synthèses...).

Chapitre 3 Accompagner et sécuriser les parcours professionnels

Article 8 | Sécuriser les parcours professionnels

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Le cadre légal et les modalités pratiques sont rappelés par l'article 4.3 de l'accord formation PQR/PQD/PHR du 1^{er} janvier 2023^[1].

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien individuel annuel, que les entreprises sont encouragées par le présent accord à mettre en œuvre selon leur organisation interne et les modalités qu'elles ont choisies.

L'entretien professionnel permet de faire connaître à l'entreprise et aux managers les projets professionnels et les motivations des salariés dans le but d'anticiper à la fois la gestion des carrières, la gestion de la formation et des compétences.

Les entreprises sont encouragées à formaliser avec le salarié des objectifs professionnels, adaptés aux capacités et aux motivations du salarié et aux besoins de l'entreprise.

Article 9 | S'appuyer sur l'accord de formation de la presse en régions

L'accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences signé en 2015 a constitué une première composante significative pour favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de presse en régions.

[1] Document AFDAS sur l'entretien professionnel :

https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_integrales_200522.pdf.

https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_essentiels_200522.pdf.

Fiche de poste : https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-1.pdf.

Grille préparation salarié : https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-3.pdf.

Grille préparation employeur https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-2.pdf.

Il identifiait trois catégories de métiers justifiant le déploiement d'actions de formation :

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

Reconduit à deux reprises, en 2019 et en 2023, l'accord détaille les principaux outils en matière de formation, leurs évolutions, et intègre les éléments issus de la loi du 5 mars 2019 sur la formation professionnelle.

En 2015, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la presse en régions ont pris l'engagement de dynamiser la formation dans le secteur et d'aller au-delà des obligations légales en créant une contribution conventionnelle mutualisée de 0,4 % du montant des salariés bruts pour les entreprises de 50 salariés et plus, et de 0,1 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ensemble des actions de formation professionnelle visant à la sécurisation des parcours et au développement des compétences finançables par la contribution conventionnelle sont décrites l'article 10.3.2 de l'accord formation.

L'utilisation de la contribution conventionnelle contribue au développement de la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences dans les entreprises au sein des entreprises de presse en régions.

Les signataires invitent les entreprises de presse en régions à continuer d'utiliser les budgets disponibles et chacun des leviers de formation, en particulier les leviers issus de ce nouvel avenant de 2023, de façon individuelle et collective selon le contexte et les enjeux des besoins identifiés.

Les parties signataires renforceront leurs actions d'information et de suivi pour inciter les entreprises à utiliser les fonds conventionnels.

Article 10 | *Mettre en place un dispositif de cofinancement avec le CPF pour accompagner les projets de formation et de parcours professionnels coconstruits*

L'accord de formation de 2015 avait prévu la possibilité d'un abondement du CPF lorsque le crédit d'heures du salarié ne permettait pas une prise en charge totale au titre du CPF.

L'accord tel qu'il a été actualisé prévoit également que la contribution conventionnelle puisse être mobilisée pour abonder le CPF à condition que l'employeur y ait volontairement contribué. Cette possibilité vise à impulser chez le salarié comme chez l'employeur des dynamiques de développement des compétences dans une logique de co-construction.

L'abondement conventionnel est au maximum égal à l'abondement de l'employeur, et la formation intervient sur le temps de travail.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée à la capacité de la Caisse des dépôts et consignations à l'opérer.

Les signataires rappellent leur attachement à ce que les conditions techniques de mise en œuvre de ces dispositifs soient réunies le plus rapidement possible. Si les discussions avec la Caisse des dépôts et consignations conduisent à constater que cela est nécessaire, les parties conviennent de se réunir pour établir un avenant au présent accord.

Il est rappelé que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord du salarié.

Article 11 | Faciliter l'accès à la formation dans les PME et TPE de moins de 50 salariés de la presse en régions

L'AFDAS, en lien avec l'Alliance de la presse d'information générale, a développé une offre de formations spécifiquement dédiée aux entreprises de moins de 50 salariés, via un choix de thématiques et des formats adaptés : distanciel, organisation pour partie par séquences d'une demi-journée.

Un retour d'expérience va être sollicité auprès de l'AFDAS afin d'adapter les futures offres aux besoins de ces entreprises et d'améliorer la façon dont elles sont communiquées aux entreprises et aux salariés. Les signataires du présent accord en seront destinataires.

Article 12 | Favoriser et accompagner les mobilités

Une gestion dynamique des ressources humaines dans l'entreprise gagnera beaucoup à inclure des dispositifs favorisant les mobilités des salariés. Dans cette optique, le présent accord souhaite attirer l'attention sur 3 dispositifs :

- la mise en place de dispositifs prévoyant une phase de transition ou probatoire en cas de changement d'emploi. Cette phase peut-être un élément facilitant les mobilités au sein des entreprises et susceptible d'encourager le salarié et l'entreprise dans la prise de risque que cela peut parfois représenter. Ces dispositifs prévoient que le salarié intègre un nouveau poste, et qu'il peut revenir sur l'ancien poste, ou sur un poste équivalent ou proche, pendant une période définie. Les signataires conviennent de fixer cette période à 12 mois, pouvant être reconduite avec l'accord du salarié ;
- les signataires conviennent que le périmètre couvert par le présent accord adhère au dispositif « Appui-conseil carrière » proposé par l'AFDAS. Ce dispositif vise à apporter un appui personnalisé aux salariés des entreprises de presse en régions qui en feront la demande, pour réaliser un bilan de leur situation professionnelle, développer leurs compétences, préparer leur évolution professionnelle. Il comporte un accompagnement individuel, la participation à des ateliers collectifs, l'accès à des outils et ressources en ligne, des webconférences... Il sera financé sur la contribution conventionnelle. Les signataires s'engagent à faire connaître ce dispositif aux entreprises et aux salariés ;
- il est utile de rappeler l'existence du dispositif légal de « mobilité volontaire sécurisée », prévu par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail, ouvert dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, pour les salariés qui en font la demande et qui justifient d'une ancienneté minimale de 24 mois. Les signataires encouragent les entreprises à accueillir favorablement ce dispositif, dont la mise en œuvre suppose l'accord de l'employeur.

Ce dispositif permet à un salarié qui envisage une mobilité professionnelle hors de l'entreprise de suspendre son contrat de travail pendant une période définie, pour prendre un nouvel emploi dans une autre entreprise. Un avenant au contrat de travail est alors établi. À l'issue de la période, si le salarié reste dans la nouvelle entreprise, il est démissionnaire de son entreprise d'origine. S'il ne reste pas dans la nouvelle entreprise, il peut revenir dans son entreprise d'origine au même emploi ou à un emploi similaire.

Article 13 | Mettre en œuvre des démarches GEPP dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de démarches de GEPP dans les entreprises, qui peuvent aller au-delà de la négociation des accords de GEPP qui sont prévues dans la loi.

Cet accord souhaite favoriser les échanges entre les entreprises sur les pratiques de GEPP pour l'enrichissement de tous.

Pour aider les entreprises à initier de telles démarches, notamment au travers d'échanges avec les organisations représentantes des salariés, un certain nombre de points de repères méthodologiques sont exposés en annexe 2 du présent accord, qui peuvent aider les entreprises à mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences et des parcours professionnels et à l'intégrer dans leur gestion des ressources humaines.

Il est rappelé que les entreprises de 250 salariés et moins peuvent avoir accès à un dispositif d'appui conseil cofinancé pour une part importante par les pouvoirs publics via l'AFDAS. Il permet à l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines. Celui-ci peut, par exemple, contribuer à réaliser un diagnostic de la situation et des perspectives de l'entreprise en termes d'emploi et de besoins d'évolution des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise et en cohérence avec les évolutions de son environnement. Ce diagnostic peut établir des projections en matière d'emploi, préparer un plan de développement des compétences des salariés, identifier des parcours professionnels, et mettre en place un plan de transmission des savoir-faire et compétences.

Article 14 | Favoriser les parcours professionnels et les éventuelles transitions professionnelles

La GEPP a vocation à favoriser les parcours professionnels, les progressions de carrière et les éventuelles réorientations de carrières des salariés.

Les entreprises et les salariés peuvent à cet effet s'appuyer sur les mesures prévues ou rappelées par le présent accord et par l'accord de branche sur la formation :

- l'entretien professionnel, espace privilégié pour identifier et exprimer les besoins et les aspirations, pour construire les parcours et préciser les éventuels moyens d'accompagnement ;
- le plan de développement des compétences ;
- la mobilisation des ressources en formation éventuellement nécessaires, notamment l'accompagnement de dispositifs de formation coconstruits par des cofinancement CPF – Entreprise – Fonds de la branche ;
- la démarche de CPF de transition professionnelle, et l'appui que peuvent apporter le service RH de l'employeur ou le dispositif « Appui-conseil carrière » proposé par l'AFDAS, pour la construction de son projet si le salarié le souhaite ;
- la mise en œuvre éventuelle d'un bilan de compétences ;
- les dispositifs d'accompagnement à la mobilité professionnelle que prévoiront les entreprises, notamment ceux mentionnés à l'article 12 du présent accord.

Les entreprises peuvent également agir pour faciliter les parcours et augmenter les opportunités via :

- la communication sur les emplois ouverts au recrutement et à la mobilité interne ;
- une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés exerçant des travaux pénibles, notamment le travail de nuit.

Les signataires encouragent les partenaires sociaux des entreprises à engager des discussions sur les parcours professionnels, les possibilités d'évolutions de carrières et la diffusion par l'entreprise des postes à pourvoir.

Article 15 | Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une option à disposition des salariés et des entreprises. Il permet à un salarié de travailler pour un organisme d'intérêt général sur son temps de travail

(le plus souvent une partie de son temps de travail), dans le cadre d'un accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur bénéficie d'une défiscalisation à hauteur de 60 % du coût du temps donné à l'organisme, inclus le montant des charges sociales salariales et patronales. La durée de la mission peut être très variable, de quelques jours à un maximum légal de 3 ans^[1].

La mission est formalisée par un avenant au contrat de travail du salarié, qui bénéficie du maintien de ses droits (rémunérations, congés, couverture sociale...) et par une convention entre l'entreprise, le salarié et l'organisme.

Les signataires recommandent que la mission confiée soit cohérente avec le parcours professionnel du salarié, voire contribue à construire ce parcours, et que l'activité et les objectifs de l'association soient en phase avec les valeurs du salarié et celles que souhaite porter l'entreprise. Un suivi attentif par l'entreprise et une bonne coordination avec l'organisme permettent de réussir l'accueil du salarié dans l'organisme, d'organiser le cas échéant la bonne conduite en parallèle de la mission au sein de l'organisme et des fonctions au sein de l'entreprise et, si la mission est à plein temps sur une certaine durée, de bien préparer le retour du salarié au sein de l'entreprise.

Article 16 | Porter une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière

La réussite des parcours professionnels des salariés jusqu'à l'âge de départ en retraite est un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés tout au long de leur carrière. Elles informeront notamment ces salariés des possibilités offertes par l'appui-conseil carrière proposé par l'AFDAS (voir article 12 du présent accord).

Ces démarches ainsi que la mise en œuvre des actions de formation appropriées supposent à la fois une volonté de l'entreprise et une implication active du salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Les signataires incitent les entreprises et leurs représentants du personnel à dialoguer sur les actions à déployer en faveur des dernières parties de carrière, notamment par l'accompagnement de celles-ci, par d'éventuels aménagements de poste, par la facilitation du temps partiel choisi, par l'accès à des rôles de tutorat ou d'éducation aux médias, par les possibilités d'évolution sur des fonctions et responsabilités différentes.

Article 17 | Faciliter l'option de retraite progressive pour les salariés qui le souhaitent

Parmi toutes les actions qui peuvent contribuer à la poursuite de l'emploi des salariés jusqu'à leur départ en retraite et assurer une transition harmonieuse, les signataires souhaitent rappeler l'existence du dispositif de retraite progressive et son intérêt potentiel pour les salariés et les entreprises de presse en régions.

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en occupant un emploi et sous conditions d'avoir réduit son activité.

Ce dispositif a été rendu récemment plus facile d'accès pour les salariés. Dans l'hypothèse où l'employeur refuserait la demande de retraite progressive formulée par un salarié, il doit en effet justifier que le temps partiel demandé est incompatible avec l'activité de l'entreprise.

[1] <https://www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf?v=1648803621>.

Le salarié qui remplit les conditions peut, selon les textes en vigueur actuellement, sur les 2 années qui précèdent la date de son âge minimum légal de départ en retraite, opter pour un travail à temps partiel entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail. Il bénéficie de sa rémunération à concurrence du pourcentage de temps travaillé. Il reçoit en parallèle le versement de sa retraite en proportion de la quotité de temps non travaillé. Les conditions à réunir sont actuellement d'avoir l'âge requis, qui va passer progressivement de 60 à 62 ans selon la date à laquelle interviendra le départ en retraite progressive, et d'avoir cotisé 150 trimestres.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une réduction progressive de leur temps de travail. Il favorise la motivation des personnes concernées. Il permet également à l'employeur de connaître de façon fiable la date de départ en retraite du salarié et d'intégrer cet élément à sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La mise en place de retraite progressive ne se développe dans l'entreprise que si celle-ci communique de façon active sur le sujet et sur le fait qu'elle accueillera de façon favorable les demandes des salariés.

Le salarié peut choisir, avec l'accord de l'employeur, de continuer à cotiser pour sa retraite sur l'équivalent d'un temps plein. Dans ce cas, l'employeur prend en charge sa part de cotisations, conformément au cadre légal.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 18 | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et 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) à l'ensemble des salariés et employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

Article 19 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 20 | Entrée en vigueur et durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa signature.

À échéance triennale, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, les signataires se concerteront pour examiner l'opportunité de sa révision ou de sa mise à jour.

Article 21 | Dépôt et 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, il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il est convenu que pour les entreprises non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 22 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

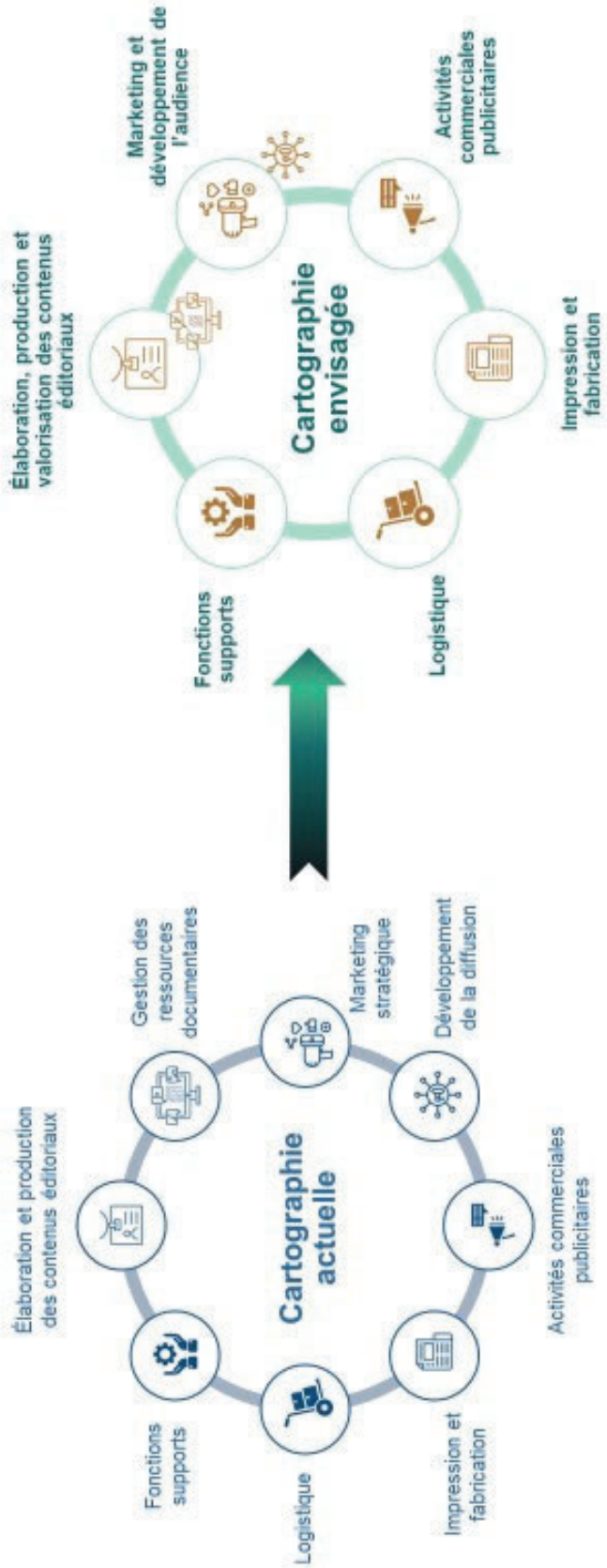
(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Projet de nouvelle cartographie des métiers (extrait du rapport du 22 janvier 2022, commandé par l’observatoire des métiers de la presse)

22/01/2022

Évolution de la cartographie des métiers de la Presse



Nouvelle cartographie des métiers de la Presse



Élaboration, production et valorisation des contenus éditoriaux

- Production**
- Reporter – rédacteur / Reporter – photographe
 - Rédacteur en chef
 - Content manager / gestionnaire de contenus
 - Cadreur-monteur / Réalisateur
- Édition**
- Éditeur multimédia / Secrétaire de rédaction / Rédacteur éditeur / éditeur web
 - Correcteur réviseur / Rédacteur réviseur
- Direction artistique**
- Maquettiste
 - Iconographe
 - Graphiste / Rédacteur infographe
- Animation de communauté**
- animateur de communauté / Community manager / Social Media Editor
 - Live streamer
- Gestion des ressources documentaires**
- Documentaliste / Responsable documentation



Marketing et développement de l'audience

- Marketing études et recherches**
- Responsable / chargé d'étude marketing éditorial
 - Responsable / chargé d'études publicitaires / planifier stratégique
 - UX researcher
- Marketing communication / diversification**
- Chargé de communication / attaché de presse
 - Responsable / chef de projet marketing
- Acquisition audience**
- Responsable acquisition audience
 - Chargé de SEO / référenceur web
 - UX designer / produit
- Développement de la diffusion**
- Responsable des ventes / délégué commercial
 - Responsable abonnements / chargé relations clients / chargé de diffusion abonnement
 - Chargé de l'administration des ventes



Activités commerciales publicitaires

- Commercial publicité**
- Directeur de publicité / Chef de publicité
 - Directeur opérations spéciales / Chef de projet opérations spéciales
- Production publicité**
- Responsable production publicitaire / Traffic manager / Responsable trafic
 - Responsable exécution
 - Chef de projets SEA



Fonctions supports

- Direction des systèmes d'information**
- Administrateur systèmes et réseaux
 - Administrateur bases de données (data analyst)
 - Développeur
 - Responsable cybersécurité
- Fonctions supports autres**
- Fonctions financières / achat
 - Fonctions ressources humaines
 - Fonctions juridiques
 - Product owner / Chargé de projets transverses



Logistique

- Logisticien
- Responsable expédition
- Porteur de presse

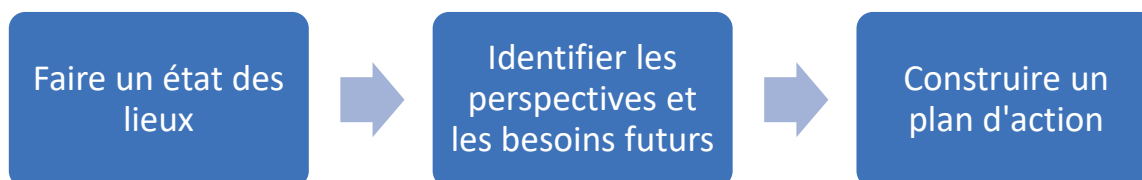


Impression et fabrication

- Fabricant
- Technicien de maintenance
- Opérateur de production / Technicien d'impression

Annexe 2 Propositions de méthodologie GEPP à l'attention des entreprises

Repères pour la mise en œuvre une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise : les 9 étapes clés



Étape 1 : faire un état des lieux

1. Quelles sont les modalités choisies pour impliquer les différentes personnes (encadrants, salariés...) dans cette démarche d'état des lieux, pour favoriser une vision concrète et partagée de la situation ?

- identifier les personnes à impliquer ;
- définir les modalités de travail : réunions de travail, recueil d'informations, partage des conclusions...

2. Comment évolue le marché, les clients, les médias concurrents ? Quelles sont les perspectives commerciales et techniques ? Quels stratégies et quels objectifs se fixe l'entreprise ?

3. Quelle est la situation actuelle de l'entreprise, en termes d'effectifs et de compétences ?

- les ressources :
 - effectifs ;
 - état des compétences ;
 - départs constatés ou potentiels ;
 - souhaits exprimés par les salariés dans le cadre des entretiens professionnels, aspirations, demandes de mobilités...
- les besoins actuels :
 - postes vacants, absences ;
 - départs à venir, connus ou potentiels (mobilités, retraites, démissions...).

Résultats étape 1 :

- cartographie des effectifs et compétences ;
- objectifs et stratégie globale de l'entreprise ;
- liste des besoins actuels.

Étape 2 : identifier les besoins futurs pour l'entreprise en matière d'emploi et de compétences

4. Compte-tenu des évolutions du marché et de la stratégie pour l'entreprise, comment qualifiez-vous la situation en matière d'effectifs et de compétences ?

- quelles sont les forces ?
- quelles sont les faiblesses ?
- quels sont les principaux changements, les principales transformations des métiers à venir ?

5. Compte-tenu de la situation actuelle, et des objectifs fixés pour l'entreprise, quelles sont les besoins futurs ?

Quels sont les écarts entre les ressources et les besoins ?

- en termes d'emplois (besoins de recrutement, remplacements...) ;
- en termes de compétences (profils attendus, nouveaux métiers...).

Résultats étape 2 :

Les objectifs prioritaires en termes d'emploi et de compétences.

Etape 3 : construire un plan d'action

6. Quelles actions allons-nous engager ?

7. Dans quel délai, et avec quels moyens ?

8. Qui seront les porteurs, et les modalités de suivi des actions ?

9. Comment allons-nous animer et communiquer auprès des équipes sur la démarche engagée ?

Résultat étape 3 :

Le plan d'action.

Exemple de plan d'action :

Type d'action	Objectif	Description de l'action	Délai	Moyens	Porteur de l'action	Suivi de la mise en œuvre
Recrutement						
Mobilités/changement de poste						
Développement des compétences (formation, tutorat, partenariats...)						
Organisation du travail (répartition des tâches, contenu et évolution des postes)						
Gestion des départs						
Autres...						

Annexe 3 Exemples d'indicateurs de suivi pouvant être utilisés par les entreprises

Les entreprises peuvent utilement mettre en place des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de leurs actions de GEPP. Ces indicateurs seront spécifiques à chaque entreprise et pourront être liés aux principales actions en faveur de la GEPP qu'elles auront décidé de mettre en œuvre.

À titre indicatif, les indicateurs suivants peuvent être mentionnés :

- évolution de l'effectif par métier ou famille de métier, éventuellement répartie selon que les métiers sont en situation sensibles/stables/en croissance ou émergents ;
- répartition des emplois selon leur identification sensibles/stables/en croissance ou émergents ;
- nombre de mobilités internes (changement de postes), et nombre de recrutement externes, par service ou famille de métiers ;
- nombre de salarié ayant bénéficié d'une mesure (à préciser) prévue dans l'accord (par exemple nombre de périodes probatoires mises en place, et % de périodes probatoires confirmées) ;
- % d'actions de formations intervenues à la demande du salarié, et % intervenues à l'initiative de l'employeur ;
- nombre de salarié ayant bénéficié d'un entretien professionnel sur l'année écoulée. Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel sur les deux années écoulées ;
- nombre d'alternants par famille de métier. Nombre d'alternants recrutés.

Annexe 4 Les dispositifs d'accompagnement à la préparation retraite proposés par AUDIENS et l'AGIRC-ARRCO

Les 3 dispositifs existants sont les suivants :

- les réunions d'information et de sensibilisation : elles permettent aux participants, quel que soit leur âge, de bénéficier d'un éclairage sur la réglementation concernant la retraite au régime général de la sécurité sociale et dans le régime complémentaires Agirc-Arrco.

Objet : présentation des modalités d'enregistrement des droits au cours de la carrière et des modes de calcul des pensions.

Ces réunions ont lieu :

- en présentiel en entreprise dès plus de 10 salariés ;
- ou en distanciel (2 réunions par semestre en moyenne) ;
- les entretiens individuels retraite (EIR) : un rendez-vous individuel est programmé avec le salarié.

Il a pour objet de faire un point précis et personnalisé sur les droits à retraite enregistrés dans les différents régimes. Tous les salariés de 45 ans et plus, cadres et non cadres, permanents et pigistes, peuvent bénéficier d'un entretien individuel.

Moment privilégié pour analyser la carrière, vérifier que les droits sont enregistrés, estimer le montant du futur revenu, etc.

Ces entretiens se tiennent :

- en présentiel dans toutes les agences Agirc Arrco en France métropolitaine ;
- ou en distanciel avec un conseiller Audiens ;
- les séminaires projet de vie, en groupe de 8 personnes.

Ils permettent de se poser les principales questions auxquelles répondre avant ou au moment du passage à la retraite sur son projet de vie.

Ces séminaires ont lieu :

- 2 jours en présentiel à Paris ;
- ou en distanciel (1 à 2 séminaires par an).

Annexe 5 Accord de branche : avenant n° 2 en date du 1^{er} janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

DocuSign Envelope ID: 733351B5-F611-47F6-90A5-7306141CEAFF

Avenant n°2 en date du 1er janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

Préambule

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de quatre ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé l'évolution des métiers et des parcours professionnels, sans parvenir à empêcher des pertes d'emploi.

Le bilan de l'accord montre cependant que la bonne gestion paritaire de ce dispositif de financement mutualisé de la formation professionnelle a encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents et s'est par la suite élargi à d'autres thématiques.

Conscientes de l'intérêt commun à poursuivre ce mouvement, les parties conviennent de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions notamment réglementaires intervenues depuis sa conclusion et son avenant du 4 mars 2019.

Il est rappelé que l'accord GEPP de la branche, indispensable complément à tout accord de formation, devra aider à cette mise en œuvre. Les parties se donnent comme objectif de finaliser un accord sur ce sujet avant la fin de l'année 2023.

Il est également rappelé que conformément à l'article 10.3 ci-dessous du présent accord, la contribution conventionnelle ne peut être utilisée pour financer des formations négociées en entreprise dans le cadre de plans de sauvegarde d'emploi.

Les parties s'accordent par ailleurs à amplifier leurs politiques en faveur de la formation professionnelle continue et solliciter également dans ce cadre avec leur opérateur de compétences (l'AFDAS) les dispositifs de type FNE et FSE pour développer l'effort de formation nécessaire et indispensable tant pour les salariés que pour les entreprises.

Article 1 – Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur

Les parties s'accordent à reconduire certains dispositifs de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 2 – Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 et de son avenant du 4 mars 2019

Depuis la conclusion de l'accord, plusieurs évolutions réglementaires ont précisé les règles régissant la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent modifier plusieurs points de leur accord suite au retour d'expérience de l'application de l'avenant du 4 mars 2019.

Article 3 – Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (article 11), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 – 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.

Annexe

**Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant n°2 du 1^{er}
janvier 2023 relatif à la formation professionnelle et au
développement des compétences en presse quotidienne régionale,
presse quotidienne départementale et presse périodique régionale**

Préambule

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur de nouveaux champs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, cette loi ouvre la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation 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 permettant de favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Article I. Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et 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) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

C'est-à-dire les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242).

Cet avenant du 22 février 2023 s'applique également aux salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions relevant du champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (IDCC 1480).

Article II. Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle – presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1.

Article III. Instances des branches

3.1 Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article I « champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

3.2 Pôle Paritaire sectoriel Médias de l'AFDAS

Un pôle Paritaire sectoriel Médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1 du présent accord.

Ainsi conformément aux statuts de l'AFDAS, les pôles paritaires sectoriels sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de presse en charge des actions de formation pour la branche.

Les pôles peuvent par ailleurs toute proposition à la branche professionnelle concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les pôles élaborent leurs propositions en lien avec la CPNEFP notamment dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME et de la certification.

Les services opérationnels de l'AFDAS viennent en appui des pôles paritaires.

3.3 Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1 du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle

du conseil d'administration de l'AFDAS. A ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. A ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La Commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du Conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la Commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

3.4 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, 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 :
 - o la possibilité de créer des Certificats de Qualification Professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
 - o la possibilité de participer à la création de Certificats de Qualification Professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
 - o la possibilité de confier à une structure *ad hoc* le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

- o 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'Etat, notamment dans le secteur des Médias ;
- o de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

3.5 Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'Observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'Observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'Administration.

Les travaux de l'Observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Article IV. Orientation professionnelle, information des salariés

4.1 Conseil en Evolution Professionnelle

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'APEC, POLE 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 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 notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

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

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

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, 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 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 deux ans. Un accord d'entreprise peut néanmoins prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

A l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- L'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise à cet égard ;
- La politique de mobilité de l'entreprise ;

- Le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié et l'environnement ;
- Les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- Les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- La possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de 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 ;
- mandat syndical.

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

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

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

Article V. Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

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

5.1 Objet du contrat de professionnalisation

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

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 qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;

- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

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 lorsque qu'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 d'un 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.

5.3 Durée de la formation

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

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

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;

- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

-

5.4 Tutorat

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

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une 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'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de onze salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

5.5 Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

5.6 Contrats rompus

Les contrats de douze mois minimums 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 trois mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.7 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- Pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
90 % du SMIC pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV,
80 % du SMIC pour les autres.
- Pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :
85% du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC.

5.8 L'objet du contrat d'apprentissage et son financement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNEF presse en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences.

. A défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret

Article VI. Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de 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.

Pour l'année 2023, les actions de formation 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 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % 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 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.

Il est convenu que les entreprises informeront l'AFDAS des actions de formations organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail versus celles organisées durant le temps de travail dans les limites précitées (70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures et 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours). Cette information pourra ainsi être inscrite dans les bilans formation réalisés par l'AFDAS.

Article VIII. Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

8.1 Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, 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 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. 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.

8.1.2 Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à partir du 1^{er} janvier 2020, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

8.2 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 ;
- 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. A 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.

8.3 Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

8.4 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 depuis le 1^{er} 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.

Dans le cadre de l'article 212 de la loi de finances pour 2023, est posé le principe de la prise en charge d'une partie du coût de la formation par le titulaire d'un CPF, sauf pour les demandeurs d'emploi ou les salariés dans le cadre d'un projet de formation demandé par l'employeur.

Les parties s'entendent au regard de cette situation nouvelle que les entreprises prennent à leur charge le reste à charge qui serait désormais supporté par les salariés pour les demandes de CPF dont les objectifs et les modalités pédagogiques seront co-construites et validées par les services formation des entreprises.

Cette disposition est en adéquation avec les objectifs que se sont préalablement fixés les acteurs sociaux de la branche en matière de développement des compétences et des qualifications pour faire face aux évolutions multiples du secteur (notamment lors de la négociation de l'avenant formation de 2019).

Le décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les modalités de participation et notamment les conditions dans lesquelles celle-ci pourra être prise en charge par l'employeur et le taux de la participation financière de l'employeur.

8.5 Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

La gestion de cet abondement via la contribution légale est réalisée sur décision du conseil d'administration de l'OPCO qui peut réserver une partie de son PDC des moins de 50 au financement d'une politique d'abondement pour les salariés des entreprises concernées.

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

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

8.6 CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

La mise en place de ce double abondement (un abondement de l'employeur sur fonds propres, et un abondement conventionnel de branche) vise à :

- augmenter les capacités financières du CPF à la main conjointe du salarié et de son employeur, avec l'appui de la branche.
- créer, dans les entreprises de la branche presse en région, un nouveau dialogue social sur la formation, dans des logiques de co- investissements et co- décisions.
- impulser, chez le salarié comme l'employeur, une nouvelle manière d'appréhender le développement des compétences par une mise en avant de la logique de co-construction.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée par l'opérabilité de la caisse des dépôts et consignment (qui depuis fin 2019 gère intégralement le CPF).

Article IX. CPF de transition professionnelle et congé VAE

9.1 CPF de transition professionnelle

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

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 formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, 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.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

9.2 Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite "Marché du travail", vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, en instaurant un accès universel à ce dispositif et en allégeant les conditions d'accès. Pour sa mise en œuvre, un décret doit paraître.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, 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 sous un délai et selon des modalités définies par décret.

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

Un décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

9.3 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 X. Contributions des entreprises

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

10.1 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 ; il en va de même 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 Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

10.2 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, 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 0,59% de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09% 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.

10.3 Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, environnementaux, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1 du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1.

10.3.1 Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

10.3.2 Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1 du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des abondements dans le cadre du compte personnel du salarié ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les 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 salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;

- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
 - lancement et pré diagnostic,
 - diagnostic,
 - définition et construction d'un plan d'actions,
 - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise).
- Des actions de formation se déroulant en présentiel ou sous forme mixte

Des actions soutenant la transition écologique et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

10.4 Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur 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 XI. 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.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

A défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois

et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

A défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

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

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- Les informations sur le plan de 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.

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

Le comité social et économique est 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 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 trois cents 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.

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

Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article XIII. Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article XIV. Bilans d'application et revoyure

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

Article XVI. 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 trois 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 XVII. Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Dans les entreprises d'au moins trois cents 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.

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

Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article XIII. Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article XIV. Bilans d'application et revoyure

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

Article XVI. 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 trois 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 XVII. 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.

Article XVIII. Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Fait à paris, le 1er janvier 2023