

# **ACCORD NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉDITION**

## **PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les organisations signataires considèrent que ces textes visent à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. En effet, ces textes donnent un nouvel élan à la formation professionnelle et constituent, pour la branche d'activité de l'édition, qui connaît une évolution importante de ses métiers, une opportunité pour le développement des entreprises et de leurs salariés. Ils permettent, notamment, à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et favorisent l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle. Enfin, ils ouvrent de nouveaux champs de négociation collective au niveau de la branche.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de l'édition, à définir le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), à préciser les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes liés à l'insertion des jeunes, à l'évolution professionnelle des seniors, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Elles affirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur de l'édition.

Les mesures prises par les entreprises pour mettre en application la loi du 4 mai 2004 ne pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens qui serait défavorable aux salariés.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord relatives à la mutualisation des fonds.

Les parties signataires du présent accord arrêtent les orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié ;
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise ;
- l'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel.

### **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique :

- aux entreprises de l'édition telles que définies dans la convention collective nationale de l'édition ;
- aux travailleurs à domicile desdites entreprises d'édition ;
- aux entreprises qui, sans être incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition, appliquent volontairement cette convention.

## **TITRE I**

### **MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'EDITION**

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de l'édition qui a pour missions essentielles de mener, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les travaux de réflexion et d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La CPNE assure la coordination de l'observatoire et en détermine les orientations.

Un comité de pilotage technique paritaire de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'édition est constitué par les partenaires sociaux. Il est chargé de définir des programmes, un calendrier de réalisations, d'effectuer des travaux préparatoires ou de suivi et de les valider, d'en assurer la communication et d'établir un budget annuel.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- 5 représentants des syndicats professionnels d'employeurs ;
- 5 représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant, par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord.

La présidence du comité paritaire de pilotage échoit tous les trois ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collègue qui n'occupe pas la présidence de la section édition de l'OPCA-CGM, et alternativement.

Les décisions du comité de pilotage sont prises à la majorité.

Les parties signataires du présent accord confient à l'OPCA-CGM la gestion des travaux de l'observatoire, suivant les orientations et instructions de la CPNE.

Les ressources de l'observatoire se composent d'un pourcentage de la contribution professionnalisation de l'OPCA-CGM, plafonné à 2% de 0,5%, soit 0,01% de la masse salariale des entreprises concernées, ainsi que des subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités locales, tout organisme public, parapublic ou privé, ou de toute autre structure nationale, européenne ou internationale, et de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

La CPNE est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges de ladite commission.

La CPNE examine, aux échéances qu'elle a fixées, les résultats des travaux de l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions, les orientations et les priorités fixées par la CPNE en matière de formation professionnelle, sont communiqués à l'organisme paritaire agréé de l'édition pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprises et des institutions représentatives du personnel.

## **TITRE II**

### **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

#### **ARTICLE 1 – OBJET**

L'objet du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il s'adresse :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à l'Agence Nationale Pour l'Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la convention collective nationale de l'édition et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et visée au répertoire national des certifications professionnelles.

#### **ARTICLE 2 – PRINCIPES**

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- l'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### **ARTICLE 3 – DUREE**

Le contrat de professionnalisation est :

- soit un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ;

- soit un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, la durée de la phase durant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la phase de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, peut être portée à 24 mois pour les personnes qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévues à l'Art. L 335-6 du Code de l'éducation ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition. Dans ce cas, le nombre d'heures de formation ne pourra être inférieur à 150 heures par an.

#### **ARTICLE 4 – PARTICIPATION DE L'OPCA-CGM AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Compte tenu de la situation de l'emploi dans le secteur de l'édition, et des besoins exprimés par les différentes entreprises, le contrat de professionnalisation préparant aux qualifications professionnelles reconnues dans la convention collective nationale de l'édition donnera lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA-CGM.

#### **ARTICLE 5 – DUREE DES ACTIONS DE FORMATION**

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation seront d'une durée minimale de 15 % de la durée du contrat ou de la phase de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra aller jusqu'à 25 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Elle pourra être supérieure à 25 % pour les contrats entrant dans le cadre de l'article 3 du présent titre.

Les actions de formation peuvent s'effectuer tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise.

#### **ARTICLE 6 - TUTORAT**

Chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation sera suivi par un tuteur choisi parmi les membres de l'encadrement de l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur déterminera avec l'employeur, après évaluation du salarié, les actions de formation nécessaires, ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de celles-ci. Il veillera au bon déroulement du contrat, suivra et évaluera périodiquement la progression du salarié tant dans l'exercice du travail qui lui est attribué que dans le déroulement de sa formation. Il s'assurera de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves de certification.

Un examen de l'adéquation du programme de formation aux acquis professionnels du salarié résultant de son expérience professionnelle est effectué par le tuteur dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat. En cas d'inadéquation constatée, l'employeur et le titulaire peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation, sous réserve d'un éventuel accord de prise en charge de l'OPCA-CGM.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient au préalable d'une préparation, si nécessaire, incluant une formation le cas échéant.

Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

L'OPCA-CGM participe financièrement à cette formation, ainsi qu'au coût de l'exercice de la fonction tutorale.

## **ARTICLE 7 – REMUNERATION DES TITULAIRES**

Les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans, perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération égale à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans inclus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat général ou professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Dans l'hypothèse d'un SMIC supérieur au minimum prévu par la convention collective, la base de calcul la plus favorable s'appliquera.

## **ARTICLE 8 – PARTICIPATION DE L’OPCA-CGM**

L’OPCA-CGM participe aux coûts des différentes actions d’évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d’accompagnement et de formation sur la base d’un taux forfaitaire horaire de 15 €.

## **ARTICLE 9 – INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES DELEGUES SYNDICAUX**

Le comité d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
  - les conditions d’accueil et d’encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
  - les informations données aux titulaires du contrat sur l’organisation et les activités de l’entreprise ;
  - les emplois occupés pendant et à l’issue de leur contrat ;
  - les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
  - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d’appréciation et d’évaluation.

Cette information-consultation s’effectue lors des réunions d’information-consultation du comité d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, consacrées au plan annuel de formation de l’entreprise.

## **TITRE III**

### **LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION**

#### **ARTICLE 1 – OBJET**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles ont pour objet d'adapter leur qualification à l'évolution des technologies, des organisations et de leur poste de travail.

Ces périodes de professionnalisation doivent permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

#### **ARTICLE 2 – CONTENU**

Une période de professionnalisation comprend nécessairement les phases suivantes :

- un choix des parcours de formation effectué par l'employeur et le bénéficiaire en fonction des connaissances et des expériences de ce dernier ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

### **ARTICLE 3 – PUBLICS PRIORITAIRES**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 981-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation s'adressent prioritairement :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail ;
- aux salariés des premiers niveaux de qualification ;
- aux salariés reprenant une activité après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux personnes qui acceptent une mobilité professionnelle impliquant une évolution importante de leurs compétences.

### **ARTICLE 4 – ACTIONS PRIORITAIRES**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition,
- soit une qualification figurant sur une liste établie au niveau de la branche de l'édition.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

## **ARTICLE 5 – DUREE ET MODALITES**

La durée de la période de professionnalisation, la détermination des temps de travail, des temps de la formation et, éventuellement, le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail sont définis d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction de l'objectif poursuivi.

## **ARTICLE 6 – REMUNERATION DU SALARIE**

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en-dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) ;
- soit à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié.

Dans ces deux cas les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 932.1 du Code du travail, soit 50% de rémunération nette sociale.

## **ARTICLE 7 – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en-dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, prévu au titre V, dans la limite de 80 heures sur une même année civile

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L 932-.1 du Code du travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. Ces engagements sont liés d'une part au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation, et d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé, et également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA-CGM dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration).

A défaut d'une prise en charge financière par l'OPCA-CGM, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise etc), pour une même période de professionnalisation.

Le pourcentage des salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

## **ARTICLE 8 – FINANCEMENT PAR L'OPCA-CGM**

L'OPCA-CGM assure en priorité le financement des actions définies à l'article 4 du présent titre.

Le taux horaire forfaitaire est fixé à 15 €. Il pourrait être modulé sur décision de la CPNE.

## TITRE IV

### LE PLAN DE FORMATION

#### ARTICLE 1 - PRINCIPES

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

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent :

☞ que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel, la loi fixe une périodicité et un principe de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation,

☞ qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (article D.932-1 du Code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

## **ARTICLE 2 - INFORMATION DES SALARIES**

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

## **ARTICLE 3 - CARACTERISTIQUES**

Le plan de formation est structuré en fonction de trois types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (article L.932-1 du Code du travail) :

### 1° Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

### 2° Celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié :

- ☞ ces actions peuvent entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable au salarié, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- ☞ les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel ;
- ☞ ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, et sont payées au taux normal ;
- ☞ toutefois, le volume de ces heures de dépassement est limité à 50 heures par an et par salarié ou 4% du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

Dans le cas particulier d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, les éventuelles actions de formation destinées au maintien dans l'emploi des salariés qui seraient prises en charge au titre du plan de formation se déroulent pendant le temps de travail, sauf dans l'hypothèse de dispense d'activité des salariés.

3° Celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

☞ ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;

☞ le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de soixante heures par an et par salarié (ou 4,33% du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L.212-15-3 du Code du travail) ;

☞ les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération, mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L.932-1 IV du Code du travail avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié, à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements, ainsi qu'aux évaluations, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire. Celle-ci, si elle existe, sera formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent, si celui-ci est pourvu.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de quatre-vingts heures (ou 5 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L.212-15-3 du Code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 3-3°, ce maintien tient compte de la rémunération brute mensuelle à la date de départ de l'action de formation.

## **TITRE V**

### **LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**

#### **ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES**

A compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant un an d'ancienneté, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel et les TAD, cette durée est calculée au prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également de ce droit après 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non pendant les 12 derniers mois dans l'entreprise. La durée de ce droit est calculée au prorata temporis.

Pour les contrats à durée indéterminée conclus ou rompus en cours d'année, la durée est calculée prorata temporis.

La valeur du droit individuel à la formation reste plafonnée à 120 heures. Pour les salariés à temps complet, ce plafond s'exerce dans la limite de 6 ans.

Au-delà de l'année 2005, l'année civile pourra être choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

#### **ARTICLE 2 – OBJET**

Ce droit permet au salarié de bénéficier, à son initiative, d'actions de formation professionnelle.

Ces formations se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident qu'un accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié peut prévoir que les heures liées au DIF se réalisent en tout ou en partie pendant le temps de travail.

### **ARTICLE 3 – ACTIONS PRIORITAIRES**

Conformément aux articles L. 933-2, L900-2 et L. 900-3 du Code du travail, sont prioritaires, au titre du DIF, les actions de formation ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une classification professionnelle reconnue dans la convention collective ;
- la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles ;
- des actions spécifiques visant une reprise d'activité professionnelle des femmes après un congé maternité, ou des hommes et des femmes après un congé parental.

Tous les deux ans, la CPNE examine et révisé, le cas échéant, la liste des actions prioritaires.

### **ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande, par écrit, à son employeur en respectant un délai de 3 mois avant la date de début de l'action de formation envisagée. Il indique dans cette demande :

- l'intitulé de l'action de formation,
- ses dates de réalisation,
- son coût pédagogique prévisionnel,
- l'organisme susceptible de la dispenser,
- les modalités d'exercice du droit (pendant ou en-dehors du temps de travail).

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour exprimer au salarié son accord ou son désaccord sur cette demande. Passé ce délai, son absence de réponse vaut acceptation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de deux exercices ou périodes annuelles successives, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière du FONGECIF.

Dans le cadre d'une prise en charge par le FONGECIF, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement sont décomptées alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (mention sur le bulletin de paie, bulletin spécifique remis annuellement etc.).

## **ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINANCIERES**

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation seront prises en charge par l'OPCA-CGM. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ce financement ne concernera que les actions de formation reconnues prioritaires au sens de l'article 3 du présent titre.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L.932-1 du Code du travail, soit 50% de la rémunération nette sociale. Les heures de formations effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien de la rémunération.

## **TITRE VI**

### **ENTRETIEN PROFESSIONNEL BILAN DE COMPETENCES**

#### **ARTICLE 1 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Tout travailleur à domicile ayant totalisé, pendant deux années consécutives, un minimum de 1200 heures de travail, peut bénéficier dans les mêmes conditions d'un entretien professionnel.

Pour les entreprises signataires qui procèdent à l'évaluation périodique de leurs salariés, l'entretien professionnel peut avoir lieu conjointement à l'entretien d'évaluation.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

## **ARTICLE 2 – BILAN DE COMPETENCES**

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, suivant les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel de la législation, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé.

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon les conditions d'ancienneté suivantes : vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années, dont quatre mois consécutifs ou non sous CDD au cours des douze derniers mois.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

## **TITRE VII**

### **APPRENTISSAGE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) - STAGES**

#### **ARTICLE 1 – APPRENTISSAGE**

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l'édition s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. C'est dire que l'action du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti est fondamentale. Il en va de même pour les responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des jeunes en contrat de professionnalisation, ainsi que tous stagiaires en période d'application en entreprise.

C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages, des périodes de formation en entreprise, en particulier des jeunes sous contrat d'apprentissage.

#### **ARTICLE 2 – VAE**

La VAE peut être mise en oeuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de l'édition, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre, ou ce diplôme, figure dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou que ce certificat de qualification soit établi par la CPNE.

#### **ARTICLE 3 – STAGES**

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers de l'édition s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail. La réussite d'un jeune en formation dépend pour beaucoup de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dont il bénéficiera en entreprise. La profession reconnaît le rôle fondamental des responsables de stages qui accueillent des lycéens et des étudiants en périodes de formation en entreprise ou en stage et des tuteurs qui forment des stagiaires en période d'application en entreprise.

C'est pourquoi la profession décide de développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, accompagner et fidéliser les jeunes qui effectuent des séjours, des stages ou des périodes de formation en entreprise.

## **TITRE VIII**

### **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

À cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de l'édition pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

## TITRE IX

### INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Le comité d'entreprise intervient, notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L.934-1 et L.934-4 du Code du travail :

#### **a) les orientations de la formation professionnelle, l'exécution et le plan de formation**

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 1 du titre IV du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

#### **b) les contrats de professionnalisation**

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,

- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
- les emplois occupés pendant leur contrat,
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation,
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L.432-3-1 du Code du travail.

### **c) la commission de formation**

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le Code du travail, doit favoriser l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, ainsi que l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins deux cents salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble des sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

## **TITRE X**

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES**

#### **ARTICLE 1 - SITUATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES**

Compte tenu des difficultés particulières que pourront rencontrer les entreprises de moins de 10 salariés du fait notamment de leur effectif pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les mesures particulières définies ci-dessous ont été arrêtées.

#### **ARTICLE 2 - FINANCEMENT PRIORITAIRE DE L'OPCA**

L'OPCA-CGM financera prioritairement pour les entreprises concernées par le présent titre :

- des actions de formations incluses dans un contrat de professionnalisation définies au titre II ;
- des actions de formations incluses dans une période de professionnalisation concernant les publics prioritaires de ces actions définies au titre III.

Un effort contributif important d'information doit être consacré à l'attention des dirigeants des entreprises de moins de 10 salariés sur les nouveaux dispositifs de la formation professionnelle financés par l'OPCA CGM.

#### **ARTICLE 3 - MUTUALISATION DES FONDS COLLECTES**

Les sommes versées à l'OPCA-CGM, pour les entreprises de moins de 10 salariés, seront mutualisées afin d'assurer un meilleur financement aux actions définies à l'article 2 du présent titre.

## **TITRE XI**

### **DISPOSITIONS FINANCIERES**

#### **ARTICLE 1 - ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIES**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les entreprises employant au moins 10 salariés doivent effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA-CGM pour assurer le financement, selon les priorités énoncées dans le présent accord :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- le financement des frais de formation et le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formations reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF,
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Ce versement a vocation à financer également les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises peuvent, à titre volontaire, verser à l'OPCA-CGM tout ou partie du 0,9% du titre du plan de formation.

#### **ARTICLE 2 - ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES**

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formations professionnelles continues, conformément aux dispositions de l'article L.952-1 du Code du travail, une contribution minimale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA-CGM.

Ce versement est affecté au financement, selon les priorités définies par le présent accord :

- à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
  - au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - aux dépenses de fonctionnement des centres de formations d'apprentis.

Ce pourcentage a également vocation à financer les dépenses de fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

- à concurrence du solde :
  - au financement du montant des versements ;
  - au financement des actions de formations mises dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
  - au financement des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
  - au financement de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée aux salariés pendant les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ;

et plus généralement, au financement des actions et des moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

## **TITRE XII**

### **DUREE, DEPÔT, SUIVI, REVISION, DENONCIATION**

#### **ARTICLE 1 – DUREE - DEPÔT**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 9 septembre 2005. Il sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 2 – SUIVI**

Les parties conviennent de se réunir au terme d'une période de 3 ans, afin de faire un bilan sur l'application de cet accord et d'envisager d'éventuelles modifications, dont notamment l'éventuelle transférabilité du DIF.

#### **ARTICLE 3 - REVISION**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, elles seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## **ARTICLE 4 - DENONCIATION**

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005

Le Syndicat national de l'édition

La Fédération de la culture et de la communication (CFE-CGC)

Le Syndicat national l'édition, de la librairie et de la distribution (CFE-CGC)

La Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT)

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (CGT)

La Fédération culture et communication (CFDT)

Le Syndicat national livre-édition (CFDT)

La Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle (CFTC)

Le Syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes (CFTC)