

Presse quotidienne et hebdomadaire en régions

IDCC 3242

Convention collective du 9 août 2021

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'art. 9.2 qui entre en vigueur le 9 août 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

SPQR ;

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT.

Préambule

Les organisations signataires rappellent que la Convention collective nationale des personnels des entreprises de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions complète le droit visant à favoriser le dialogue social.

L'élaboration d'une convention collective nationale unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions constitue une opportunité pour les organisations syndicales et patronales signataires d'adapter un socle social construit et pensé au XX^e siècle aux réalités sociales, sociétales et économiques du XXI^e siècle.

Il relève donc de la responsabilité des organisations signataires de prendre la mesure de ces évolutions afin de préserver voire de renforcer la valeur ajoutée de nos métiers de la presse en cohérence avec le contexte dans lequel les entreprises de la branche évoluent, de permettre à la presse quotidienne et hebdomadaire en régions de demeurer un acteur incontournable et pertinent de la vie de nos concitoyens et de garantir un socle social répondant aux besoins et aspirations des personnels de la branche et adapté aux enjeux de mutation des métiers de la presse au travers, notamment, du renforcement de la politique de formation et de la prise en compte des compétences, des qualifications professionnelles et de l'exercice des responsabilités.

Dans ce contexte et en premier lieu, les organisations signataires se doivent d'être volontaristes sur les sujets essentiels aux équilibres sociétaux. L'égalité de traitement, notamment ses déclinaisons relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction des discriminations, constitue un socle fondamental de la convention collective unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Cette convention collective ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui la complétera s'inscrivent ainsi dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que définie par la loi et par les engagements européens et internationaux de la France, est en effet facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'attractivité des entreprises. Les parties signataires s'accordent donc pour définir un cadre conventionnel ambitieux qui doit permettre la mise en place d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

En second lieu, les organisations signataires prennent en compte dans leur réflexion la profonde mutation des entreprises de presse en régions liée à la numérisation de leur environnement et de leurs métiers ainsi qu'à la concurrence agressive provenant de multiples acteurs nationaux et internationaux.

La présente convention collective entend donc apporter une réponse adaptée à ces mutations tout en apportant des garanties au profit des personnels de la branche et en favorisant le développement de l'emploi et l'attractivité du secteur.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux personnels entrant dans son champ d'application. Il est rappelé que leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis plus favorables en application des accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou des usages existants dans l'entreprise et que seuls le ou les avantages plus favorables s'appliqueront aux salariés. En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la branche professionnelle a voca-

tion à définir les conditions d'emploi et de travail des personnels ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énoncées par la loi et à réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre 1 ***Dispositions générales***

Article 1.1 ***Champ d'application***

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région 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. Elle régit les rapports entre l'ensemble des salariés et leurs employeurs dans les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique aux entreprises citées à l'alinéa précédent et dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française (NAF) des codes suivants :

- code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;*
- code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;*
- codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;*
- code NAF 1811Z : imprimerie de journaux.*

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Les parties rappellent que la convention collective applicable dépend de l'activité réelle exercée par l'entreprise, quel que soit le code NAF sous lequel elle est déclarée : une mauvaise classification d'une entreprise ne peut faire obstacle à l'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région si son activité est conforme au champ d'application défini au présent article.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions se substitue aux conventions collectives suivantes ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995 (IDCC n° 1895) ;*
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972 (IDCC n° 698) ;*
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale du 2 décembre 1970 (IDCC n° 598) ;*
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1^{er} octobre 1974 (IDCC n° 781) ;*
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 et du 25 juin 1979 (IDCC n° 1018) ;*
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC n° 693) ;*
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC n° 1083) ;*
- convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC n° 1563) ;*
- convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC n° 1281).*

Les journalistes employés par les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale

et de presse hebdomadaire régionale relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC n° 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Article 1.2

Durée, dénonciation, révision et extension

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de six mois, par lettre recommandée. La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification. Les discussions doivent commencer dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention collective nationale reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En vue de l'extension de la convention collective et de ses annexes à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1^{er}, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministère du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 1.3

Adhésion ultérieure

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature dans les conditions définies par la loi. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhèrent à la présente convention ont les mêmes droits et obligations que les signataires. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles doivent se prononcer dans un délai maximum de six mois.

Titre 2

Égalité de traitement

Article 2.1

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1.1

Conscientes de l'évolution de la société, les parties signataires de la présente convention affirment leur attachement à l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit fondamental défini tant au plan national par la loi, qu'au niveau international et européen par les conventions conclues dans le cadre de l'Organisation internationale du travail et par les directives adoptées par l'Union européenne.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'équilibre et à la cohésion sociale ainsi qu'à l'attractivité et au dynamisme des entreprises. Elle implique notamment, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ;*
- l'interdiction de toute décision ou de toute mesure prise en considération du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse et l'interdiction des agissements sexistes ;*
- l'interdiction de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;*
- l'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;*
- l'interdiction de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.*

2.1.2

Les parties s'accordent sur l'importance de la négociation de branche pour déterminer les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles créent à cet effet un Observatoire paritaire de l'égalité professionnelle dont les missions sont confiées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 3.1 de la présente convention collective et qui se réunit une fois par an afin, notamment, d'examiner toutes les actions et indicateurs anonymisés transmis par les entreprises.

Les parties s'engagent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances paritaires de la branche. Les organisations syndicales s'engagent par ailleurs à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises.

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord de branche étendu, les plans ou accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourront inclure des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

2.1.3

Les entreprises veillent au respect de l'ensemble des obligations légales à leur charge en matière d'égalité professionnelle et s'engagent à adopter une politique visant à rétablir cette égalité lorsque cela est nécessaire.

Elles sont amenées, en fonction de leur taille et dans le cadre notamment des consultations et négociations périodiques relatives à l'égalité professionnelle, à établir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les entreprises mettent à disposition des représentants du personnel, le cas échéant au moyen d'une base de données économiques et sociales pour les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, des informations chiffrées et les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs peuvent être enrichis en fonction des spécificités de chaque entreprise et portés par exemple sur l'accès à la formation ou sur l'emploi à temps partiel. Sur la base de ces informations, les entreprises mettent en œuvre les éventuelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :

- la sensibilisation des managers via les services des ressources humaines et d'objectifs spécifiques ;*
- la sensibilisation de l'ensemble des salariés ;*
- l'équilibre des proportions de femmes et d'hommes à tous niveaux d'emplois et de métiers et l'augmentation des embauches de femmes dans les professions principalement masculines et d'embauches d'hommes dans les professions principalement féminines à chaque fois que cela est possible ;*
- la réduction des écarts de salaire à poste égal et la définition d'une enveloppe salariale annuelle à cette fin ;*
- la neutralisation des périodes de congé maternité dans la détermination des augmentations salariales ;*
- la prévention des discriminations directes et indirectes.*

Article 2.2

Droits des salariés handicapés

Considérant, l'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, les parties rappellent, entre autres, que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail.

Les parties reconnaissent que la négociation obligatoire de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue un outil essentiel dans la mise en œuvre du droit au travail des personnes handicapées. À cette fin, elles conviennent d'organiser tous les trois (3) ans une négociation de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les cas particuliers des salariés déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La première négociation de branche sur le travail en situation de handicap sera engagée dans les dix-huit (18) mois suivants la signature de la convention collective.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises s'engagent à se conformer aux obligations légales et réglementaires qui sont à leur charge en la matière.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour per-

mettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail. Elles prêtent une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises doivent veiller à éviter toute discrimination fondée sur le handicap en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Article 2.3

Égalité de traitement et prévention des discriminations

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés, les parties rappellent la nécessité pour les entreprises de se conformer aux obligations légales qui sont à leur charge en la matière ainsi qu'aux interdictions de discrimination édictées et à prévenir tout agissement fondé sur un motif discriminatoire interdit par la loi.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte à l'embauche ou à son évolution professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité de traitement en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

Article 2.4

Prévention contre le harcèlement sexuel et moral

Les parties font de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel une priorité.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dès la connaissance des faits, il s'engage à déclencher une enquête contradictoire lui permettant d'entendre toutes les parties prenantes pour retracer la chronologie des faits et s'assurer de leur objectivité. Dans le cadre de cette enquête, il entendra également l'encadrement, les représentants du personnel, le médecin du travail et les référents harcèlement de l'entreprise. À l'issue de cette enquête, l'employeur s'engage à prendre les mesures adaptées pour sanctionner tout comportement déviant s'il est avéré ou toute accusation infondée si cela est le cas.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et les managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral par le biais, notamment, de formations régulières.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant doit être prohibé.

Article 2.5

Inaptitude

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du

temps de travail. Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette procédure doit être suivie en cas d'accident du travail, ou de maladie que celle-ci soit professionnelle ou non-professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe tel que défini par le code du travail ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement conventionnelle ou le double de l'indemnité prévu par l'article R. 1234-2 du code du travail si elle est plus favorable. Une indemnité compensatrice de préavis est également versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident ne sont pas d'origine professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement prévu à l'article 9.2 de la présente convention et l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'entreprise s'emploiera, dans la mesure du possible et avec l'accord du salarié concerné, à initier les démarches nécessaires à la reconnaissance d'un potentiel handicap qui permettrait de répondre, d'une part, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants, et en évitant, d'autre part, son licenciement.

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude indiquer que «tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé» ou «que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi». Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

Titre 3

Dialogue social

Article 3.1

Négociation de branche, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.1.1

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions exerce les missions d'intérêt général suivantes, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;*
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;*
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords collectifs. Ce rapport établit un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus notamment en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne. Elle formulera, le cas échéant, des recommandations, en particulier si ces accords ont un impact sur les conditions de travail des salariés.*

La CPPNI exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI peut émettre un avis consultatif sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif à la demande d'une juridiction ou d'une partie. Dans le cadre de cette compétence de la Commission, elle peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention. Elle peut également être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de la dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés prévue à l'article 4.7 de la présente convention collective.

Les négociations de branche se font au sein de la CPPNI dans les conditions définies au présent article.

3.1.2 Composition, siège et secrétariat

3.1.2.1 Formation institutionnelle

La CPPNI de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions est composée de vingt membres, soit :

- pour le collège salarié, dix (10) représentants désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un nombre de représentants proportionnel au pourcentage de suffrages qu'elle a recueillis aux dernières élections professionnelles et aux mesures d'audience de la Direction générale du travail s'y référant, et au minimum un (1) représentant ;
- pour le collège employeur, de dix (10) représentants désignés par le Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR), le Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) et le Syndicat presse hebdomadaire régionale (SPHR).

Les parties expriment le souhait que la composition de chaque collège tende à respecter la parité entre femmes et hommes.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés et leurs modifications font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI qui en informe immédiatement l'ensemble de la commission. Toutefois, sauf cas de force majeure, les parties s'engagent à conserver, dans la mesure du possible, la même composition pour leur délégation au cours d'une même négociation.

La CPPNI a son siège dans les locaux du SPQR qui assure le secrétariat de la commission en sa formation institutionnelle.

3.1.2 Formation de négociation

Selon la nature des négociations en cause, la CPPNI peut être réunie en formation plénière telle que définie au présent article ou, lorsque la majorité des membres présents ou représentés de la commission en est d'accord, en formation restreinte au niveau de chaque forme de presse. Les salaires minima de chaque forme de presse sont négociés en formation restreinte.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre de négociations par forme de presse en formation restreinte, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée, au maximum, de deux membres.

Lorsque la CPPNI négocie et conclut un accord en formation restreinte, cet accord n'engage que les entreprises relevant de la forme de presse concernée.

Le secrétariat de la CPPNI en formation de négociation plénière est assuré par le SPQR. Le secrétariat de la commission en formation de négociation restreinte est assuré par l'organisation professionnelle représentative de la forme de presse au niveau de laquelle se réunit la CPPNI.

3.1.3 Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives notamment :

- à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- au repos quotidien et aux jours fériés ;
- aux congés payés et autres congés ;
- et au compte épargne-temps.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI ces accords et en informe les autres parties signataires.

Cette transmission s'effectue au secrétariat de la CPPNI, à une adresse électronique dédiée ou à l'adresse du SPQR, à savoir à l'heure actuelle :

CPPNI C/O SPQR

69 rue du Chevaleret, 75013 Paris

La commission accueille réception des conventions et accords d'entreprise transmis et les communique à l'ensemble de ses membres par l'intermédiaire d'une base de données spécifique à laquelle ils peuvent accéder à tout moment librement.

Les parties rappellent que les accords d'entreprise sont également librement consultables sur la base de données nationale Légifrance.

3.1.4 Fonctionnement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales de salariés ou organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus trois mois.

Les convocations des représentants de la CPPNI doivent être adressées, par courrier ou par mail, au plus tard dix jours avant la date de la réunion concernée, sauf circonstances exceptionnelles.

La CPPNI prend ses décisions à la majorité de ses membres présents ou représentés. Les membres absents aux réunions pourront être représentés par un membre présent possédant un pouvoir dûment signé par ceux-ci. Les accords collectifs sont négociés et conclus dans les conditions fixées par le code du travail, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité des organisations syndicales pour la signature ou la dénonciation des accords.

3.1.5 Moyens des représentants de la CPPNI

L'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI qui participent à une réunion de cette commission sont remboursés, sur justificatifs, de leurs frais de déplacement dans les conditions suivantes :

- remboursement du billet de train SNCF en seconde classe ou, pour les trajets supérieurs à six cents kilomètres, du billet d'avion en classe économique, ainsi que des tickets RATP ;*
- remboursement des frais de repas dans la limite par repas de sept fois le minimum garanti défini par décret en application de l'article L. 3231-12 du code du travail ;*
- si les circonstances nécessitent que la réunion se poursuive sur deux jours ou en cas d'accord entre les parties, remboursement des frais d'hébergement dans la limite de quatre-vingt-dix euros par nuit.*

Le SPQR, le SPQD et le SPHR s'engagent à rembourser les frais précités dans un délai maximal de trente jours calendaires à compter de la communication au syndicat concerné des justificatifs afférents.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI, salariés des entreprises citées à l'article 1 de la présente convention, bénéficient, sur présentation de la convocation afférente, d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions de négociation. Ils informent au préalable leur employeur de leur désignation en tant que membre de la CPPNI.

Le temps consacré à la participation à ces réunions n'est pas imputable sur le crédit d'heures de la délégation dont les intéressés bénéficient, le cas échéant, dans leur entreprise.

Le temps consacré à la participation à ces réunions, attestée par la feuille de présence, ainsi que le temps de déplacement sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif et ne doivent engendrer aucune perte de rémunération.

Article 3.2 Droit syndical

3.2.1

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les évolutions de carrière.

Conformément aux dispositions légales, notamment aux articles L. 2141-1 à L. 2141-13 du code du travail, dans toutes les entreprises soumises à la présente convention collective, des syndicats professionnels peuvent se constituer et s'organiser librement.

3.2.2

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les représentants du personnel doivent, au cours de leurs mandats, avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront pouvoir acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Au cours de leur mandat, les représentants du personnel voient leur salaire évoluer au même rythme que le reste du personnel et l'acquisition de leurs points de pénibilité maintenus.

À l'issue du mandat et au moins après chaque élection professionnelle en entreprise, un examen est effectué dans les entreprises pour analyser l'évolution de la rémunération des représentants du personnel élus titulaires et/ou des salariés exerçant un mandat syndical, par rapport à l'évolution des rémunérations de l'entreprise. Cet examen s'opère notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires dans l'entreprise. Les comparaisons sont effectuées sur une période de trois (3) ans au moins et prennent en compte l'évolution des augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, de la même fonction et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de comparaison possible avec de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles sont utilisées comme base.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, un entretien se tient entre le salarié et un représentant de la direction afin d'expliquer les écarts en présence et, le cas échéant, d'établir un rattrapage. Un compte-rendu conjoint est réalisé afin de présenter les positions ou interprétations réciproques.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un entretien de fin de mandat est obligatoirement organisé avec l'employeur à la demande du salarié afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations. Lors de cet entretien, le représentant ou élu du personnel peut se faire accompagner par un salarié de l'entreprise. À l'issue de leurs activités syndicales, les représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

3.2.3

Les entreprises peuvent définir par accord d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical, accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe, à défaut sur le panneau syndical. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;*
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;*
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.*

3.2.4

Les noms du ou des délégués syndicaux désignés sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures déterminé par la loi ou le cas échéant, par accord d'entreprise. Les heures utilisées pour participer à des réunions des instances paritaires de branche et des institutions paritaires professionnelles de la branche ne sont pas imputables sur les temps de délégation. Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunéré dans les conditions prévues par le contrat de travail du salarié. Elles répondent aux obligations légales de rémunération. Il est ainsi établi que pour l'exercice de leur activité syndicale les délégués bénéficient des mêmes règles en matière de durée du travail que les autres salariés. Selon les plafonds fixés à l'article 3.1 de la présente convention collective pour les moyens des représentants de la CPPNI, les frais afférents aux heures utilisées pour participer aux réunions des instances paritaires de branche et aux institutions paritaires professionnelles de la branche sont pris en charge sur justificatifs sur les fonds du paritarisme prévus à l'article 3.5 de la présente convention collective lorsque ces instances et institutions ne prennent pas en charge ces frais de représentation.

Un représentant du personnel par entreprise peut utiliser un crédit d'heures spécifique de vingt-huit (28) heures maximum pour participer aux congrès fédéraux statutaires de son organisation syndicale tous les quatre (4) ans.

Conformément aux règles légales applicables, les modalités d'information syndicale à l'adresse des salariés seront examinées entreprise par entreprise. À cet égard, les parties signataires de la présente convention collective invitent les entreprises à rechercher des accords prévoyant la possibilité de réunions d'information d'un quart d'heure par mois pendant le temps de travail sous réserve d'éviter toute désorganisation du travail.

Pour les salariés en télétravail ou à distance, l'entreprise met à disposition tous les moyens requis pour qu'ils bénéficient des mêmes droits. Les modalités de cette disposition sont déterminées en accord avec la direction afin que

la bonne marche du travail ne puisse être perturbée.

Article 3.3 **Négociation d'entreprise et représentation du personnel**

Les négociations obligatoires sont définies par le code du travail. Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation non-obligatoire, l'entreprise invite, le cas échéant, les organisations syndicales à une réunion de négociation.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Dans ce cadre, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode. En l'absence d'accord de méthode, l'employeur doit donner toutes informations utiles, au moyen de la base de données économiques et sociales (BDES) lorsqu'elle existe.

Conformément aux dispositions du code du travail et notamment l'article L. 2231-5-1, après la conclusion d'un accord collectif, l'employeur verse le texte dans la base de données nationale prévue à cet effet et remplit les obligations de dépôt prévues par la loi, notamment auprès du Conseil de Prud'hommes du lieu de la conclusion.

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et au comité social et économique sont régies par le code du travail.

Article 3.4 **Commission de conciliation**

Afin de résoudre les conflits collectifs survenant dans une entreprise, une commission de conciliation peut être réunie d'un commun accord des parties au conflit.

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie par une organisation syndicale de salariés ou par une organisation professionnelle d'employeurs signataires ou adhérents de la présente convention collective dès lors que les parties en sont d'accord.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent pas les voies de recours auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle est composée de deux représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention et de deux représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et adhérentes.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Les parties conviennent de négocier et de signer le règlement intérieur de la commission dans les douze (12) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Le règlement est alors annexé à la présente convention. Le règlement intérieur peut être modifié, à la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, par la commission d'interprétation selon les modalités prévues à l'article 3.1 de la présente convention.

Les frais engagés par les conciliateurs leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées à l'article 3.1 de la présente convention.

Article 3.5 **Organisation du paritarisme dans la branche**

Partageant l'objectif de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour définir et mettre en place un dispositif de soutien au paritarisme de la branche.

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est fixée à 0,07 % de la masse salariale brute fiscale de l'ensemble du personnel de l'entreprise relevant de la présente convention collective au titre de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Dans tous les cas, la contribution annuelle globale due par l'entreprise ne peut pas être inférieure à cent (100) euros (montant minimum) et supérieure à cinq mille euros (5 000) (montant maximum) par entreprise.

Cette contribution annuelle globale est obligatoire. La collecte ainsi perçue est répartie à 40 % pour la partie patronale et à 60 % pour les organisations syndicales représentatives au prorata de leur pourcentage de représentativité au niveau de la branche.

Les parties s'accordent pour que les modalités d'application du présent article et notamment les modalités d'appel de cotisation, de répartition et de gestion des fonds ainsi que d'établissement du bilan du mécanisme un (1) an après sa mise en œuvre soient définies par avenant à la présente convention collective dans un délai de six (6) mois suivant sa signature.

Titre 4

Temps de travail

Article 4.1

Durée du travail

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq (35) heures par semaine. Les employeurs s'assurent que le temps de travail effectué par les salariés correspond à l'horaire de travail prévu par le contrat de travail.

Article 4.2

Heures supplémentaires

Toute heure de travail accomplie au-delà de la durée hebdomadaire légale est une heure supplémentaire.

Les employeurs ne recourent aux heures supplémentaires qu'en cas de situation temporaire ou imprévue. Ce recours ne peut se répéter de façon régulière pour absorber une charge de travail pérenne et récurrente.

Les modalités de compensation des heures supplémentaires sont fixées par accord d'entreprise ou conformément aux dispositions légales en vigueur pour les entreprises de la Presse hebdomadaire régionale. À défaut d'accord d'entreprise et d'application des dispositions légales pour les entreprises de la Presse hebdomadaire régionale, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures, calculée le cas échéant sur la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, le salarié touche, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire majoré de :

- 33 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36^{ème} heure à la 37^{ème} heure incluse ;*
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 38^{ème} heure à la 39^{ème} heure incluse ;*
- 100 % au-delà.*

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail, il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente, à savoir :

- 1 heure 15 minutes pour chacune des deux (2) premières heures supplémentaires ;*
- 1 heure 30 minutes pour chacune des deux (2) heures suivantes ;*
- 1 heure 45 pour les heures au-delà.*

Le repos compensateur est pris dans un délai maximum de six (6) mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, passé un délai de quatre (4) mois, l'employeur lui impose la prise du congé dans les deux (2) mois qui suivent.

En cas de rupture du contrat de travail avant la prise complète de ce repos compensateur, il est alloué au salarié une indemnité équivalente au solde d'heures restant dû.

Article 4.3

Travail de nuit

L'activité d'éditeur de presse est de nature à imposer le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage et d'impression. Sous réserve des dispositions légales, les conditions de mise en œuvre du travail de nuit sont définies par l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'usage, constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées

- entre 21 heures et 7 heures du matin ;*
- ou entre 20 heures et 7 heures du matin pour les salariés finissant leur travail après minuit.*

Sauf usage préexistant différent dans l'entreprise, notamment lorsque les majorations d'heures de nuit sont intégrées aux salaires de jour, les heures de nuit sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Article 4.4

Forfait annuel en jours pour les cadres

L'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours ne saurait en aucun cas conduire à une amplitude du temps de travail de nature à mettre en cause la vie privée ou la santé du salarié concerné. Elle n'a pas vocation d'allonger la durée du travail des salariés, mais d'adapter l'organisation du travail de certains cadres travaillant de manière autonome.

4.4.1

Conventions individuelles ou avenants au contrat de travail de forfait annuel en jours : personnel concerné
Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours les cadres qui disposent d'une véritable autonomie dans leur emploi du temps et d'un réel pouvoir de décision dans l'organisation de leur travail sur le court et le

moyen terme et dont la nature de leurs fonctions les dispense de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel elles ou ils sont intégrés.

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours, sauf disposition plus favorable en entreprise, ne pourra en aucun cas dépasser deux cent dix-sept (217) jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur.

Le nombre de jours de travail ainsi défini correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail ne peut être imposée à quiconque et n'est possible qu'avec l'accord du salarié. Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours ne peut pas être considéré comme une faute professionnelle. Ce refus ne peut aucunement être sanctionné ni handicaper les opportunités de carrière professionnelle des salariés concernés.

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. À défaut d'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

Hormis le cadre qui vient d'être embauché en forfait jours, le cadre qui passe d'une organisation de travail à l'heure à une convention de forfait annuel en jours bénéficie d'une période probatoire de douze mois durant laquelle il peut revenir à l'organisation précédente. Dans ce cas, il recouvre la rémunération dont il bénéficiait avant de passer au forfait jours sauf si l'éventuel changement de rémunération a été lié à une promotion.

4.4.2 Période de référence et modalités du forfait jours

La comptabilisation du temps de travail du personnel se fait en jours sur une période de référence annuelle de douze mois consécutifs, par défaut fixée à l'année civile.

Dans le cadre du nombre de jours travaillés annuellement, les salariés concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires. Il est tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les arrêts de travail pour maladie et accident de travail et les congés spéciaux doivent être déduits du nombre de jours travaillés par an.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée(s), ou demi-journée(s) par exception à la demande du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, dans le respect de la procédure de congés payés applicable. Tous les congés payés doivent être impérativement soldés avant le dernier jour de la période de référence en vigueur dans l'entreprise de rattachement ou éventuellement placés sur le compte épargne temps des salariés s'il existe dans l'entreprise.

4.4.3 Arrivée et départ en cours d'année

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est proratisé.

4.4.4 Organisation de l'activité

Les salariés en forfait-jours gèrent librement leur temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer que les salariés en forfait-jours respectent les temps de repos obligatoires et les amplitudes horaires maximales autorisées. L'employeur doit s'assurer que l'intéressé veille à respecter une amplitude de travail raisonnable et à répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Étant autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés en forfait-jours ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail à l'exception des durées maximales prévues par la loi. Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

4.4.5 Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle,

l'entreprise assure le suivi régulier de l'organisation du travail des intéressés, de leur charge de travail et de l'amplitude de leurs journées de travail.

a
Document de suivi du forfait

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales est suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait-jours renseignant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées, en :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels et d'entreprise (congés supplémentaires, congés d'ancienneté...) ;
- jours fériés chômés ;
- jours de repos liés au forfait.

Ce document rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, et conforme à la loi ainsi qu'une bonne répartition dans le temps du travail des salariés concernés. Il détermine également les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion défini à l'article 7.1 de la présente convention collective.

Il réserve un emplacement dédié aux observations éventuelles des salariés.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l'employeur, permet de vérifier et répartir la charge de travail, de comptabiliser l'amplitude de travail des salariés et, le cas échéant, de remédier à une surcharge de travail incompatible avec le temps de travail des salariés.

Ce document peut être établi sur support numérique.

b
Procédure d'alerte

Les salariés tiennent informé leur employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou liée à l'isolement professionnel du fait de leur statut, les cadres en forfait jours ont la possibilité d'en informer par écrit leur employeur et les institutions représentatives de personnel (IRP). L'employeur les reçoit sous quinzaine et formule les mesures mises en place pour permettre d'y remédier. Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu d'entretien écrit communiqué aux salariés concernés ainsi que d'un suivi de leur bonne application. Les cadres sont de nouveau reçus un mois plus tard afin de faire un point sur leur situation de manière à s'assurer l'efficacité des mesures prises.

c
Suivi collectif des forfaits jours et entretien périodique

Un entretien individuel régulier, se tenant au moins chaque semestre, est organisé par l'employeur avec chaque salarié, pour examiner la charge de travail, notamment pour ce qui concerne l'amplitude des journées d'activité, et l'articulation entre ses activités professionnelles, sa vie personnelle et familiale et son niveau de salaire.

Un document d'entretien annuel est rempli conjointement par l'employeur et le salarié afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés. Ce document doit être signé par les deux parties. Au regard des constats partagés, les solutions ou les mesures de prévention nécessaires sont définies. Ces points peuvent être abordés dans le cadre des dispositifs d'entretien périodique de l'entretien annuel d'évaluation et consignés dans son compte-rendu.

Au-delà des entretiens dédiés au suivi de la charge de travail, les signataires de la présente convention collective engagent les entreprises et leur encadrement à suivre en permanence la charge de travail des salariés et de façon spécifique ceux travaillant sous le régime du forfait jour.

Chaque année, l'employeur informe le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait jours ainsi que sur la bonne application des dispositions conventionnelles.

Article 4.5
Aménagement annuel du temps de travail

L'aménagement annuel du temps de travail, qui ne peut pas concerner les salariés qui participent aux activités d'impression de la presse quotidienne (à part les salariés en temps partiels annualisés), consiste à répartir la durée du travail sur une période de référence d'un an. Le temps de travail des salariés est alors organisé pour tenir compte de la variation du volume d'activité de leur secteur sur l'année. Les heures supplémentaires sont calculées

et rémunérées au terme de cette période de référence.

L'aménagement annuel du temps de travail ne peut se décliner au sein des entreprises de la branche que par négociation d'un accord d'entreprise et après une information consultation du comité social et économique qui précise les conditions de sa mise en place et défini les périodes hautes/normales/basses en fonctions de la charge de travail et des effectifs présents constatés.

Cet aménagement annuel du temps de travail ne peut être attaché qu'à un ou plusieurs secteurs homogènes tels que les services comptables et financiers, notamment pour les périodes d'arrêtés des comptes et de comptes consolidés, ainsi que les activités de studio graphique. Il ne pourra être mis en place dans les entreprises de la branche de moins de 70 salariés.

L'aménagement annuel du temps de travail doit s'appliquer sur la base des dispositions conventionnelles suivantes.

4.5.1 Champ d'application

L'aménagement annuel du temps de travail est envisageable uniquement pour les salariés dont le volume d'activité attaché à leur secteur n'est pas linéaire tout au long de l'année.

La variabilité du volume d'activité doit être avérée et inhérente à la nature de l'activité en question. L'aménagement annuel du temps de travail est une organisation collective d'un secteur, elle ne peut donc s'appliquer à un individu isolé.

4.5.2 Lissage de la rémunération

À l'exception du payement des heures supplémentaires ou complémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par la présente convention collective, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail mensuelle et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

4.5.3 Répartition du temps de travail en heures

a Durée annuelle et période de référence

La durée annuelle de travail effectif fixée, pour un temps plein, conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels, ne pourra dans tous les cas dépasser 1 607 heures, sauf disposition plus favorable en entreprise.

La durée annuelle de travail effectif, pour un temps partiel, est fixée conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels et des heures précisées dans son contrat de travail.

La période de référence par défaut est l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre d'une année n).

b Durée du travail

La durée hebdomadaire de référence est de trente-cinq (35) heures par semaine en moyenne sur la période de référence.

La durée du travail des salariés sous le régime de l'aménagement annuel du temps de travail doit être définie dans les accords d'entreprise qui doivent préciser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

L'amplitude horaire journalière ne peut excéder dix heures de travail effectif sauf accord en presse hebdomadaire régionale concernant les jours de bouclage, cela au sens de l'article L. 3121-2 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, mais tombant dans les limites du présent accord de modulation n'ont pas la qualité d'heures supplémentaires.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de contrôler et de comptabiliser les heures effectuées quotidiennement, mensuellement et annuellement.

c Plannings individuels

Sauf accord préexistant en presse hebdomadaire régionale, le planning, propre à chacun des salariés, est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard trois mois avant le début de la période de référence.

En cas de difficulté pour établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence un avenant au planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, à un rythme semestriel au plus tard trois mois avant sa prise d'effet.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l'objet d'un affichage (papier ou électronique). En cas de surcroît ponctuel d'activité et/ou de sous-effectif constaté, l'entreprise doit utiliser tout moyen afin de garantir les plannings individuels des salariés concernés.

4.5.4 Absences

Les absences non rémunérées prévues par la loi telles que absences injustifiées, congés sabbatiques, congés sans solde, mise à pied disciplinaire, donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

4.5.5 Entrée et sortie en cours de période

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de mois ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées, sous forme d'heures supplémentaires.

Ce complément de rémunération est versé avec la paye du mois suivant sous réserve que ces données aient pu être prises en compte par la paye. Si tel ne devait pas être le cas, cette rémunération serait versée le mois d'après. En cas de rupture du contrat, ce complément est versé lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paye, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du Code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectue sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

À défaut d'accord d'entreprise sur l'aménagement annuel du temps de travail déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération du salarié ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

Article 4.6 Télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le travail contractuel est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail a pour objectif l'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et en limitant les trajets, la fatigue, le stress et les risques associés de toute nature.

Le télétravail ne doit pas empêcher le lien social avec l'entreprise, la cohésion et le bon fonctionnement du collectif de travail. Le droit à la déconnexion, défini à l'article 7.1 de la présente convention collective, s'applique pleinement au télétravail. Le salarié en télétravail a les mêmes droits et devoirs que celui qui travaille dans les locaux de l'entreprise, il bénéficie notamment au même titre que tous les salariés d'un accès complet aux informations de l'entreprise.

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ne peut être mis en œuvre que sur la base du volontariat et ne saurait s'exercer à temps plein calculé sur l'année. Un salarié en télétravail peut demander à tout moment de revenir à une organisation en présentiel. Selon un délai de prévenance raisonnable défini en entreprise, le télétravail peut cesser à tout moment sur demande du salarié ou de l'employeur.

Le télétravail est mis en place de préférence dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut par une charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'un accord collectif ou d'une charte. Le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par écrit.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précisent :

-
- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
 - le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
 - le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
 - la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
 - les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;
 - les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions, notamment pour ce qui concerne les équipements de communication et d'accès à internet.

Les parties signataires recommandent la conclusion par voie d'accord d'entreprise de la durée maximale de recours au télétravail.

Sans préjudice des modalités d'organisation du travail à distance, les parties signataires recommandent une organisation du télétravail n'excédant pas deux (2) jours par semaine afin de maintenir le lien social à l'intérieur de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que lorsque l'employeur refuse le recours au télétravail à un salarié qui y est éligible au titre des dispositions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse. De manière générale, les salariés concernés sont les salariés autonomes dont le poste permet le télétravail. Une attention particulière doit être portée à toute demande de télétravail formulée par les salariés éligibles au titre des dispositions d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur est tenu d'informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions. L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sur sa charge de travail.

Sous réserve des accords d'entreprise ou individuel applicable en la matière, tout accident survenu sur le lieu défini pour l'exercice du télétravail et pendant les horaires théoriques de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident de travail.

Article 4.7 Temps partiel

Est salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée du travail fixée dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Le refus d'accepter un passage à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut freiner la carrière professionnelle.

L'employeur recueille, au cours d'un entretien professionnel, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer du travail à temps partiel. Lors de cet entretien, tout salarié à temps partiel peut exprimer sa volonté de travailler à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour les postes à pourvoir à temps plein correspondant à son profil.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même accès à la formation que le salarié à temps plein.

4.7.1 Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24 h).

Par dérogation et si l'abaissement de la durée hebdomadaire est justifié, dans les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel peut être fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de cette dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés.

Les entreprises s'engagent à ce que le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article peut être fixée à la demande du salarié pour lui

permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée. Une durée du travail inférieure à celle prévue au présent article compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans pour suivant ses études.

4.7.2 Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies au cours d'une même semaine ou, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période de référence retenue par l'accord d'aménagement du temps de travail.

La rémunération des heures complémentaires est majorée de 15 %.

4.7.3 Complément d'heures par avenant

L'employeur et le salarié peuvent décider conjointement d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat de travail par la conclusion d'un avenant au contrat. Ils décident conjointement de la durée du complément d'heures défini dans l'avenant pouvant aller jusqu'à un temps plein.

L'employeur fixe et communique les critères objectifs de priorité d'accès à ces compléments d'heures.

Le salarié peut à tout moment exprimer par écrit sa volonté de réaliser des compléments d'heures. L'employeur lui apporte une réponse écrite et motivée. Un avenant de complément d'heures peut alors lui être proposé.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à huit par an par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

Article 4.8 Travail des personnels des imprimeries

Pour les salariés de la presse quotidienne participant aux activités d'impression, le temps de travail est organisé par service. Un service correspond à l'exécution de la production prévue quotidiennement. À défaut d'accord d'entreprise, la production du service est considérée comme atteinte lorsque le travail habituel est terminé dans les conditions convenues et tout travail commencé et interrompu pour une raison autre que le fait du salarié est dû intégralement.

Article 4.9 Travail des jours fériés

En cas de travail un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise, il est accordé aux cadres et aux employés soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26^{ème} des appointements mensuels. Ce complément est fixé à 1/22^{ème} des appointements mensuels lorsque la durée habituelle du travail est répartie sur cinq jours de la semaine.

En cas de parution du journal un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise ou d'usage plus favorable existant dans l'entreprise, les salariés bénéficient du repos ou du complément salarial prévus au premier alinéa lorsqu'ils ont travaillé pour la fabrication du journal portant la date du jour férié.

Article 4.10 Congés payés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les congés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables (2,0833 jours ouvrés) par mois de travail, dans la limite de trente jours ouvrables (25 jours ouvrés).

La période de référence pour l'acquisition des congés annuels est définie par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur soit au jour de la conclusion de la présente convention collective du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

La période de prise des congés, l'ordre des départs pendant cette période et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs sont définis par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur.

À défaut d'accord d'entreprise et conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur et est communiqué par tout moyen aux salariés un mois au moins avant la date de départ en

congé.

La détermination des dates de congés accordées doit prendre en compte le droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise de prendre leurs congés simultanément. Elle doit également prendre en considération dans la mesure du possible les situations de famille, l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs, l'ancienneté du salarié et viser à satisfaire le plus grand nombre de salariés sans discrimination.

Aucune modification des dates de congé ne peut être imposée par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date de départ en congé du salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Le fractionnement des congés est possible dans le respect des dispositions du code du travail. Sauf accord d'entreprise contraire, il ne donne lieu à des jours de congés supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

Article 4.11 Absences exceptionnelles

4.11.1 Événements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justificatif et à leur demande, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- Mariage ou PACS de l'intéressé : une semaine ou 6 jours ouvrables ;*
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;*
- Mariage du frère ou de la sœur de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;*
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;*
- Décès du conjoint de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;*
- Décès de l'enfant de l'intéressé : 7 jours ouvrables ;*
- Décès d'un parent : 4 jours ouvrables ;*
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;*
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 3 jours ouvrables ;*
- Décès d'un grand-parent : 3 jours ouvrables ;*
- Décès d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;*
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre ou de la bru de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;*
- Journée de défense et citoyenneté : absence d'une journée rémunérée ;*
- Déménagement : 2 jours ouvrables.*

Pour les salariés en forfait jour et ceux en aménagement annuel du temps de travail, ces jours seront décomptés des jours de travail à effectuer.

Sauf accord de l'employeur et du salarié, ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris en une seule fois au moment des événements en cause et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux Toutefois, pour les autorisations d'absence pour décès, il est possible que la prise de ces jours se fasse en deux fois toujours autour de l'événement en cause et reporter d'autant de jours le terme de leurs congés légaux.

4.11.2 Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois (3) jours par an.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans, cinq (5) jours d'absence par an sont rémunérés par l'employeur dans la limite de la durée de l'hospitalisation.

Dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail et notamment avec la fourniture d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Il peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. L'employeur prend en charge le complément de salaire dans les mêmes conditions que pour l'arrêt de travail selon le régime en vigueur dans l'entreprise.

Article 4.13

Astreintes

Les entreprises qui demandent à certains salariés, sans que ceux-ci soient sur leur lieu de travail et sans qu'ils soient à la disposition immédiate de l'employeur, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, peuvent mettre en œuvre un régime d'astreinte. La simple mention d'astreinte dans le contrat de travail n'est pas suffisante pour s'imposer au salarié.

L'employeur peut mettre en place un régime d'astreintes par accord d'entreprise ou à défaut d'accord après consultation du comité social et économique et information de l'inspection du travail, en se conformant aux dispositions qui suivent. Il doit dans ce cadre prévoir :

- le mode d'organisation et les conditions horaires des astreintes ;*
- la compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos ;*
- la prise en compte des temps de déplacement ;*
- les conditions liées à la sécurité du salarié concerné ;*
- les moyens donnés pour exercer sa mission (tels que téléphone mobile, véhicule, ordinateur, etc.) ;*
- les éventuels frais de transport et de restauration ;*
- les modalités d'information des salariés concernés.*

Les mesures nécessaires doivent être prises pour que le salarié ne se retrouve pas à intervenir seul sur les installations pour lesquelles cela est interdit par la réglementation.

Les parties conviennent qu'une attention particulière est portée à la sécurité du salarié dans l'hypothèse d'un déplacement de celui-ci à la suite d'une intervention de longue durée ;

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Pendant une durée de 1 an, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante.

Les entreprises doivent faire appel, pour la mise en place des astreintes, dans la mesure du possible, à des salariés volontaires.

Le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Durant l'astreinte, il n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité, mais doit être en mesure d'intervenir dans les mêmes délais ou selon des modalités arrêtées son employeur.

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, en conséquence, elle est prise en compte dans la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, à l'exception des périodes d'intervention éventuelles qui sont décomptées comme du temps de travail effectif.

À ce titre, les heures d'intervention peuvent, le cas échéant, donner lieu à récupération au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Titre 5

Recrutement

Article 5.1

Recrutement du personnel

Le recrutement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

L'engagement de chaque salarié est confirmé par un écrit lui précisant :

- l'emploi occupé par le salarié ;*
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification concernée de la présente convention collective ;*
- le lieu ou les secteurs géographiques d'exécution du contrat de travail ;*
- la date de début de contrat ;*
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;*
- le montant du salaire de base et, le cas échéant, des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;*

- l'intitulé de la présente convention collective.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les entreprises s'engagent à étudier les candidatures de leurs salariés aptes à remplir l'emploi.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la présente convention collective. Il en informe les salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par une mention dans le contrat de travail. L'employeur doit communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

En cas de recours à un contrat à durée déterminée, le caractère temporaire de l'engagement doit toujours être précisé par écrit au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Dans les procédures de recrutements, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont invitées à considérer, pour des postes de compétence équivalente, les candidatures de salarié issu de la branche.

Article 5.2 **Période d'essai**

Le salarié peut être soumis à une période d'essai, expressément mentionnée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, dont la durée maximale est de deux (2) mois pour un ouvrier ou un employé, trois (3) mois pour un technicien ou un agent de maîtrise, quatre (4) mois pour un cadre.

Sous réserve que le renouvellement soit expressément prévu par lettre d'engagement ou par le contrat de travail la période d'essai peut être renouvelée, par accord écrit des parties, une fois pour la durée maximale suivante :

- un (1) mois pour les ouvriers ;
- un (1) mois pour les employés ;
- un (1) mois pour les techniciens ;
- un (1) mois pour les agents de maîtrise ;
- dans la limite de quatre (4) mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, y compris sa prolongation, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans indemnités en respectant un délai de prévenance. En cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai, y compris la période de renouvellement prévue à l'article 5.3 de la présente convention collective, pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée qui a occupé le même poste au cours des douze (12) mois qui précèdent la conclusion de son nouveau contrat de travail.

Article 5.3 **Contrat de travail à durée déterminée et contrat à durée indéterminée d'opération**

Les parties rappellent que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la forme normale et générale de la relation de travail pour les emplois permanents est le contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée d'opération ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces contrats ne sauraient être utilisés de manière structurelle.

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée d'opération bénéficient, comme tous les autres salariés, des accords et usages en vigueur dans l'entreprise, notamment des politiques d'entretiens et de formation professionnelle.

5.3.1 **Cadre général du recours au contrat de travail à durée déterminée**

Sauf contrat de remplacement, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder vingt-quatre (24) mois compte tenu, le cas échéant, du ou des éventuels renouvellements.

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée dans la limite des vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Les entreprises s'engagent à accompagner le salarié dès lors que son CDD est renouvelé deux fois (entretien avec la Direction des ressources humaines, recherche de poste).

Le délai de carence à l'expiration duquel il peut être recouru à un contrat à durée déterminée pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail est conclu pour assurer le remplacement de salariés temporairement absents ou dont le contrat de travail est suspendu ;*
- lorsque le contrat de travail est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;*
- lorsque le contrat de travail est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;*
- lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions définies par la loi, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;*
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, du refus du renouvellement de ce dernier ou de sa titularisation ;*
- lorsque le contrat de travail est conclu suite à un contrat conclu pour surcroît d'activité*
- le cas échéant, dans tout autre cas prévu par la loi.*

La durée du délai de carence est définie comme suit :

- 1/6 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois ;*
- 1/5 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 et 15 mois ;*
- 1/4 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.*

Le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

5.3.2 Contrat de travail à durée déterminée d'usage

Il est rappelé que la presse appartient, à la date de signature de la présente convention collective, aux secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée d'usage peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée d'usage sont les suivants : employés et ouvriers amenés à travailler sur une mission très ponctuelle d'une journée, notamment pour le remplacement inopiné d'un ouvrier ou d'un employé absent. Si une telle absence se prolonge, il est fait appel à un autre type de contrat.

5.3.3 Contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Le contrat de travail à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée d'une opération et peut être rompu, dans les conditions du présent article, lorsque l'opération pour laquelle le salarié a été recruté, est réalisée, est annulée, ou sa fin anticipée. Il est réservé à l'embauche de cadres, agents de maîtrise et ingénieurs qui participent aux activités industrielles.

Le comité social et économique est informé avant toute embauche en contrat à durée indéterminée d'opération sur les motivations de l'employeur à recourir à ce type de contrat.

Les parties rappellent que ce type de contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise.

Les entreprises peuvent recourir au contrat de travail à durée indéterminée d'opération dans le cadre de leurs activités industrielles, après information du comité social et économique, dans les cas suivants :

- réalisation de projets innovants, tels que changement de système informatique, développement numérique ou publicitaire, transformation technologique ou adaptation structurelle ;*
- travaux de recherche, de conseil, d'assistance ou d'expertise de nature temporaire.*

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» et d'autre part, la définition de l'opération en question. La rémunération des salariés en contrat d'opération ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les salariés peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien avec l'employeur afin d'évaluer et de mettre en place

des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.

Les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d'opération ont accès pendant toute la durée de leur contrat à la liste des postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée dans l'entreprise par tout moyen mis en place par l'employeur (intranet, affichage, etc.).

La fin de l'opération pour laquelle le contrat a été conclu constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'entreprise doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel telle que définie par les dispositions légales en vigueur. Le contrat ne peut être rompu avant la fin de l'opération qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Le salarié dont le contrat est rompu bénéficie du préavis et de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, selon la plus favorable, majorée de 10 %. En cas de pérennisation du poste concerné, la candidature du salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée d'opération qui occupe le poste, est obligatoirement prise en compte dans la procédure de recrutement et examinée de manière prioritaire.

À l'issue de leur mission, les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d'opération bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise pour tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications, pour une durée de six mois s'ils manifestent le désir d'en bénéficier. Les salariés sont informés par tout moyen pendant cette durée de la liste des postes à pourvoir. Les salariés ont un mois pour exprimer leur souhait. Cette priorité d'embauche est mentionnée dans le contrat de travail.

Article 5.4 *Travail temporaire*

Le cadre général de recours au travail temporaire est identique à celui qui concerne le contrat de travail à durée déterminée tel que défini au précédent article 5.3.

Article 5.5 *Classifications*

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dès l'entrée en vigueur de celle-ci, une négociation de branche pour construire une classification des qualifications unifiée à toutes les formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire en régions. Conformément aux dispositions de l'article 5.6 de la présente convention collective, l'élaboration de classifications unifiées est sans incidence sur le maintien de grilles de salaires par formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire.

En attendant, les classifications des anciennes conventions collectives continuent de s'appliquer.

Les grilles de classification par forme de presse, en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, sont annexées à celle-ci.

La CPPNI a pour rôle de définir et de faire évoluer les emplois types correspondant au champ de la présente convention collective.

Article 5.6 *Salaires minima*

Les parties signataires de la présente convention collective expriment leur attachement à la détermination de salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité, mais aussi, dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les grilles de salaires minima par forme de presse sont annexées à la présente convention.

Les organisations syndicales et professionnelles de la branche seront amenées dans leurs travaux paritaires, notamment lors des négociations annuelles obligatoires de branche, à adapter les salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance et des conditions générales d'emploi.

Article 5.7 *Treizième mois*

Après six mois d'ancienneté et sous réserve de la confirmation de la période d'essai, tout salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie d'un complément de salaire dit «treizième mois» dans les conditions définies par accord d'entreprise ou par les usages d'entreprise.

En l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise, le treizième mois est égal au douzième du salaire annuel minoré des primes versées de manière ponctuelle ou exceptionnelle, des primes sur objectifs et des avantages en nature.

En cas d'année incomplète du fait de l'embauche ou de la rupture du contrat de travail en cours d'année, le treizième mois est versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le prorata n'est pas dû pour la période d'essai si celle-ci n'est pas concluante.

Article 5.8 **Travail des jeunes**

Les salariés âgés de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans ne peuvent être occupés à un travail effectif plus de huit (8) heures par jour et de trente-cinq (35) heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues par le code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à deux (2) jours consécutifs.

La durée du travail des intéressés ne peut être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Dans le cadre de la négociation triennale de branche relative à la formation professionnelle prévue par l'article 6.4 de la présente convention collective, les parties s'accordent pour prévoir les dispositifs de formation professionnelle des jeunes s'appuyant notamment sur les dispositifs de l'apprentissage et du tutorat.

Titre 6 **Développement des compétences**

Article 6.1 **Formation professionnelle**

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

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il anticipe les évolutions de besoins en compétences au travers de la généralisation de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties réaffirment l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

Article 6.2 **Formation de base**

Comme pour l'illettrisme, l'employeur prend en charge une formation de base pour former les salariés aux outils numériques courants et indispensables au travail dans l'entreprise et à la pratique du télétravail.

Article 6.3 **Langue étrangère**

Pour les salariés maîtrisant déjà une ou plusieurs langues étrangères, l'employeur assure la prise en charge d'une formation professionnelle continue afin de maintenir et de développer leurs acquis en la matière et d'assurer ainsi leur employabilité.

Article 6.4 **Négociation triennale de branche**

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens. Ainsi les parties rappellent avoir conclu un accord du 4 mars 2019 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, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise, les modalités d'abondancement du CPF du salarié par l'entreprise sont organisées dans les conditions prévues par l'avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 précité.

Titre 7

Qualité de vie au travail

Article 7.1

Droit à la déconnexion

Dans le cadre du droit des salariés à la déconnexion tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques dans les entreprises de la branche en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en-dehors de son temps de travail et des moments où il est prévu qu'il puisse être joint et de ne pas être contacté y compris sur ses outils de communication personnels pour un motif professionnel en-dehors de son temps de travail habituel. Les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail doivent ainsi être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. À cet égard, les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion. Les besoins de l'actualité et de sa diffusion ne peuvent restreindre durablement l'impératif du droit à la déconnexion.

L'entreprise définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion par accord ou dans le cadre d'une charte discutée avec les instances représentatives du personnel. Les responsables hiérarchiques sont sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés et sur une utilisation équilibrée des outils numériques respectueuse du droit à la déconnexion. Les salariés sont également sensibilisés à cette question.

Dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion, l'employeur doit prendre les mesures propres à le faire cesser. En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés, l'employeur reçoit le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation, le sensibiliser à un usage adapté des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, un bilan de l'application du droit des salariés à la déconnexion peut être communiqué au comité social et économique dans le cadre de la présentation, au titre de la consultation sur la politique sociale par l'employeur du rapport annuel relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article 7.2

Mobilités durables

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont incitées à accompagner le développement des mobilités durables et à mettre en œuvre une prise en charge de leurs frais pour les salariés.

Conformément aux dispositions issues de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, les entreprises peuvent prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- avec leur vélo personnel ;*
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;*
- en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement relevant de la prise en charge légale de 50 % ;*
- à l'aide des services de mobilité partagée.*

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, le cas échéant après consultation du comité social et économique.

Titre 8

Protection sociale des salariés

Article 8.1

Indemnisation maladie

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les règles applicables à l'indemnisation maladie sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnisation maladie par forme de presse sont annexées à la présente convention. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur

Article 8.2 Maternité, adoption et paternité

8.2.1 Maternité

Lorsque qu'une salariée fait valoir son état de grossesse, l'employeur met en œuvre les dispositions protectrices prévues par le cadre légal et notamment celles relatives au maintien dans l'emploi s'agissant de l'aménagement de poste, du possible recours au télétravail ou toute autre mesure permettant d'atteindre l'objectif de protection de la mère et de l'enfant.

La durée du congé de maternité ou d'adoption est augmentée de deux semaines par rapport à la durée légale.

Les salariées perçoivent pendant l'arrêt légal et conventionnel de maternité ou d'adoption survenant après six (6) mois de présence dans l'entreprise, une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il n'est procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les dix (10) semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, à l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants peuvent pendant une durée d'un an demander à disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les entreprises seront proactives dans l'accompagnement des salariées à leur retour de congé maternité.

8.2.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le salarié disposant d'au moins trois (3) ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable en vertu des dispositions légales en vigueur, une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Article 8.3 Frais de santé

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective rappellent l'obligation de l'employeur de faire bénéficier tous ses salariés d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

En application de la présente convention, la cotisation de base au régime frais de santé est prise en charge par l'employeur à minima à hauteur de 60 %. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises de moins de 70 salariés qui sont soumises aux règles légales en vigueur.

Article 8.4 Aménagement des fins de carrières des personnels des imprimeries

Sous réserve d'accord plus favorable en entreprise ou d'usage plus favorable, compte tenu de la pénibilité de leurs métiers, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 50 ans et un (1) jour supplémentaire lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans. Ces jours de congé s'ajoutent aux congés acquis au titre de la période de référence précédente.

En complément des congés visés à l'alinéa précédent, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression qui travaillent 100 % de nuit depuis 20 ans, bénéficient d'un (1) jour supplémentaire de congés par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 58 ans.

Les jours de congés prévus aux deux premiers alinéas s'ajoutent aux congés payés prévus à l'article 4.10 de la pré-

sente convention collective. Ils ne se cumulent pas avec tout autre congé supplémentaire accordé par l'entreprise, notamment les congés liés à la fin de carrière ou à l'ancienneté.

Ces jours de congés supplémentaires prévus aux deux premiers alinéas peuvent être cumulés. Ils peuvent, s'il en existe un dans l'entreprise, être affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié.

Pour le salarié ayant acquis et cumulé la totalité des jours de congés supplémentaires prévus au présent article qui souhaite les utiliser pour anticiper son départ en retraite, l'employeur abonde et double le nombre de jours supplémentaires afin de permettre un départ anticipé en retraite de deux mois.

Article 8.5 **Ancienneté**

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les règles applicables à l'ancienneté dans les entreprises sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Sans préjudice d'accord d'entreprise ou d'usages plus favorables, les règles régissant l'ancienneté par forme de presse sont annexées à la présente convention. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8.5 **Prévoyance**

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les dix-huit mois (18) qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective, une négociation au sujet de la prévoyance des salariés de la branche.

Article 8.6 **Épargne salariale**

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche visant à permettre aux entreprises dont les effectifs sont inférieurs à cinquante (50) salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale, la mise en place d'un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Titre 9 **Conditions de rupture du contrat de travail**

Article 9.1 **Préavis de rupture**

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à un préavis d'un mois ou, à compter de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, de deux mois s'il est ouvrier ou employé et trois mois s'il est technicien, agent de maîtrise ou cadre.

La durée du préavis prévue au précédent alinéa s'applique également en cas de démission.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité est au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du préavis restant à courir.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, les salariés en préavis sont autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures pour leur permettre de retrouver du travail. En cas de travail à temps partiel, ces heures de recherche d'emploi rémunérées sont proratisées. Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord.

Article 9.2 **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour motif économique est, sous réserve d'accord plus favorable en entreprise et sauf en cas de faute grave, fixée à un demi-mois par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète après la première, l'indemnité est ajustée prorata temporis.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée selon les règles suivantes :

- *un plafond de huit (8) mois de salaire à compter de seize (16) ans d'ancienneté acquise ;*
- *un plafond de dix (10) mois de salaire à compter de vingt (20) ans d'ancienneté acquise ;*
- *un plafond de onze (11) mois de salaire à compter de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté acquise ;*
- *un plafond de treize (13) mois de salaire à compter de trente (30) ans d'ancienneté acquise ;*
- *un plafond de quinze (15) mois de salaire à compter de trente-cinq (35) ans d'ancienneté acquise ;*
- *un plafond de dix-sept (17) mois de salaire à compter de quarante (40) ans d'ancienneté acquise.*

Article 9.3 Indemnité de départ et de mise à la retraite

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension, la rupture, soit du fait de l'employeur, soit du fait du salarié, ne peut en aucun cas être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la présente convention collective. La mise à la retraite du salarié avant ses soixante-dix ans n'est possible qu'avec son accord.

En cas de départ volontaire du salarié, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a demandé la liquidation de sa retraite. En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, doit, sauf disposition spécifique applicable par forme de presse prévue en annexe de la présente convention collective, respecter le préavis prévu à l'article 9.1 de la présente convention.

À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 9.2 de la présente convention.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les indemnités de départ à la retraite sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnité de départ à la retraite par forme de presse sont annexées à la présente convention collective. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Titre 10 Dispositions diverses, transitoires et finales

Article 10.1 Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir dans les trois (3) ans suivant l'extension de la présente convention collective afin de dresser le bilan de son application.

À l'occasion de ce bilan, un examen sera réalisé sur la mise en œuvre des dispositions applicables aux entreprises de presse hebdomadaire régionale et en particulier des règles dérogatoires applicables aux heures supplémentaires et au temps partiel. Cet examen portera également sur l'opportunité de maintenir des annexes spécifiques par forme de presse et sur les éventuelles évolutions à mettre en œuvre.

Article 10.2 Dispositions transitoires

Les entreprises soumises à la présente convention collective par l'effet de son extension disposent d'un délai de trois (3) ans à compter de la date d'extension pour mettre en œuvre les dispositions relatives au treizième mois prévues à l'article 5.7 de la présente convention collective.

Article 10.3 Stipulations spécifiques aux petites et moyennes entreprises

Les stipulations de la présente convention ont fait l'objet d'un examen particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, des stipulations spécifiques ont été édictées par forme et famille de presse sur certains sujets. Ces spécificités sont annexées à la présente convention.

Dans la même logique quelques stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 70 salariés de la presse hebdomadaire régionale sont prévues par la présente convention collective.

En dehors de ces situations spécifiques pour lesquelles les partenaires sociaux ont décidé d'introduire des stipulations spécifiques, les stipulations de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 10.4 **Entrée en vigueur**

À l'exception des dispositions de l'article 9.2 relative à l'indemnité de licenciement qui entrent en vigueur au jour de sa signature, la présente convention collective entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 10.5 **Extension demandée**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 10.6 **Dépôts**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail

Annexes

Annexe 1 : dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale

Article 1 **Employés de la presse hebdomadaire régionale**

Article 1.1 (d'origine) **Classifications et salaires minima**

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
<i>Employé de presse Employé d'entretien, de manutention</i>	400 *	1 572,00 €
<i>Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier - chauffeur</i>	407 *	1 599,51 €
<i>Coursier - chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1^{er} échelon Aide comptable 1^{er} échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1^{er} échelon</i>	414 *	1 627,02 €
<i>Employé de fabrication 1^{er} échelon Correcteur</i>	421	1 654,53 €
<i>Employé de presse 2^{ème} échelon Aide comptable 2^{ème} éch. Attaché commercial 1^{er} échelon Animateur des ventes 2^{ème} échelon</i>	428	1 682,04 €
<i>Employé de fabrication 2^{ème} éch. Correcteur confirmé</i>	435	1 709,55 €
<i>Employé de presse 3^{ème} éch. Comptable 1^{er} éch.</i>	447	1 756,71 €
<i>Employé de fabrication 3^{ème} échelon Attaché commercial 2^{ème} échelon Animateur des ventes 3^{ème} échelon</i>	462	1 815,66 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Employé de presse 4 ^{ème} échelon Secrétaire de direction	480	1 886,40 €
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	1 965,00 €
Comptable 2 ^{ème} éch. Assistant commercial	520	2 043,60 €

* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9) passe à 1 632,34 €. Le salaire réel des coefficients 400, 407 et 414 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 632,34 €.

Article 1.1 (nouveau)

(Avenant n° 1, 15 nov. 2024, non étendu) - Classifications et salaires minima

Mod. par Avenant n° 1 du 15 novembre 2024 (Non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024)⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

A Classification des employés

		Administratif et support	
Groupe 1	Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts	Employé de presse I : Débutant ou sans qualification particulière, utilisant les éléments basiques du traitement de texte et exécutant des travaux de bureau : classement, tenue de fichiers, distribution et expédition du courrier courant et autres travaux analogues et simples.	Employé de bureau, d'entretien, de manutention
Groupe 2	Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modèles opératoires connus	Employé de presse II. Il est chargé de tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, tels que : réponse au téléphone, accueil de la clientèle, préparation d'éléments de réponse, mise en forme de textes simples, constitution de dossiers, fichiers, tenue de comptes simples et de statistiques, réclamations, colisage et expéditions des courriers et des journaux, utilisation des principales fonctionnalités des outils informatiques et bureautiques courants nécessaires à sa fonction, suivant les nécessités du service.	Aide comptable I : Employé ayant des connaissances comptables suffisantes, susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques, passant toutes écritures et tenant les livres auxiliaires, suivant les directives d'un comptable ou du directeur du journal. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels comptables. Coursier Chauffeur : Employé assurant toutes livraisons pour le journal, réalisant les tournées dans les meilleurs délais et capable de dépannages simples. Il est appelé à participer à la manutention des marchandises.
Groupe 3	Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles	Employé de presse III. Employé qui, en plus des tâches de l'employé de presse II, possède une bonne maîtrise des logiciels utilisés dans l'entreprise, et prend des initiatives sur des activités relevant de process simples et formalisés, tel que par exemple la gestion de la paye.	Aide comptable II : En plus des tâches de l'aide-comptable I, arrête les journaux auxiliaires, tient et surveille les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification. Il maîtrise les logiciels utiles à sa fonction.

		<i>Administratif et support</i>	
<i>Groupe 4</i>	<p><i>Employé G4</i> Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir faire</p>	<p><i>Employé de presse IV</i> : Employé qui, en raison de son expérience acquise dans les techniques de sa spécialité, est capable d'assurer tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, confiés à l'employé de presse III, avec un niveau d'initiative plus élevé.</p>	<p><i>Comptable I</i> : Est capable, en plus des tâches de l'aide-comptable II, de tirer les prix de revient, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, de faire la centralisation des comptes et de fournir tous les éléments pour l'établissement du bilan.</p> <p><i>Technicien support informatique I</i> : prend en charge l'installation de postes de travail ou les premières actions de maintenance sur les aspects réseau ou applicatifs, sur des tâches pour lesquelles le process est connu et formalisé</p>
<i>Groupe 5</i>	<p><i>Employé G5</i> Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p>	<p><i>Employé de presse V</i> : Employé disposant d'un haut niveau de technicité et assurant la coordination d'un collectif de travail. Il prend, en l'absence du chef de service, l'initiative de tous travaux administratifs, commerciaux et techniques complexes.</p>	<p><i>Assistant de direction</i> : Employé capable d'initiative et susceptible de prendre des décisions en l'absence de son directeur, de rédiger seul le courrier ordinaire de la direction ou des rapports à la demande de son directeur.</p> <p><i>Technicien support informatique II</i> : prend en charge les tâches et responsabilités du technicien support informatique II, vient en appui de collègues moins expérimentés</p>
<i>Groupe 6</i>	<p><i>Employé G6</i> Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p>		<p><i>Comptable II</i> : Employé, qui en raison de son expérience et de sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité du journal, de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir le bilan, les déclarations d'ordre fiscal ou social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable.</p> <p><i>Technicien support informatique III</i> : prend en charge les responsabilités du technicien support informatique III, ainsi que des actions demandant une technicité ou une capacité relationnelle plus forte de support ou de maintenance, ou la gestion d'actions d'amélioration du réseau et des outils informatiques</p>

		<i>Production, technique et fabrication</i>	
<i>Groupe 1</i>	<p><i>Employé G1</i> Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts</p>	<p><i>Employé de fabrication I</i> : Employé PAO débutant, assurant la saisie et la correction des textes ainsi que le traitement des images.</p>	
<i>Groupe 2</i>	<p><i>Employé G2</i> Maîtrise de travaux diversifiés avec modestes opératoires connus</p>	<p><i>Employé de fabrication II</i> : Employé en PAO effectuant tous les travaux de saisie, de mise en page, de montage et de transmission des textes, illustrations et publicités.</p>	<p><i>Correcteur I</i> : Employé ayant une parfaite maîtrise de l'orthographe, vérifiant la copie et corrigeant textes et documents avant publication.</p>
<i>Groupe 3</i>	<p><i>Employé G3</i> Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles</p>	<p><i>Employé de fabrication III</i> : Employé capable d'effectuer, en plus des tâches de l'employé de fabrication II, tous travaux de saisie de textes et de création de visuels ou traitement de visuels. Ce poste nécessite une bonne maîtrise de tous les logiciels relatifs à la fabrication du journal et/ou de produits multimédias.</p>	<p><i>Correcteur II</i> : Employé expérimenté assurant les mêmes tâches que le correcteur I.</p>

		Production, technique et fabrication	
Groupe 4	<p><i>Employé G4</i> Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir faire Peut exercer des actions impliquant d'autres métiers de l'entreprise</p>	<p><i>Employé de fabrication IV : Employé très expérimenté, disposant d'une technicité particulière ou exerçant des actions impliquant de travailler avec d'autres métiers de l'entreprise. Il effectue tous travaux complexes de fabrication du journal et/ou des produits multimédias.</i></p>	<p><i>Assistant Webmaster : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux</i></p>
Groupe 5	<p><i>Employé G5</i> Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p>	<p><i>Employé de fabrication V : Assurant toutes les tâches de l'employé IV, il dispose d'une technicité supérieure et assure la coordination d'un collectif de travail tout en étant garant du respect du processus de fabrication du journal et/ou des produits multimédias.</i></p>	<p><i>Webmaster I : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, peut prendre en charge des activités de référencement, peut être conduit à gérer en autonomie des petits projets</i></p>
Groupe 6	<p><i>Employé G6</i> Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p>		<p><i>Webmaster II : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, mène des projets de modification importante ou de nouveaux supports web ou réseaux sociaux</i></p>

		Commercial et marketing	
Groupe 1	<p><i>Employé G1</i> Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts</p>		
Groupe 2	<p><i>Employé G2</i> Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus</p>	<p><i>Chargé de diffusion/événementiel I : Employé débutant chargé, sous l'autorité du chef des ventes et/ou de la direction, de promouvoir la vente par abonnement ou au numéro du journal (papier ou numérique) et de participer à toutes actions de commercialisation et de promotion du journal et de ses produits dérivés. Il assure notamment le réassort et la mise en place de la PLV. Ce poste implique la connaissance des logiciels nécessaires à sa fonction.</i></p>	<p><i>Assistant en publicité I : Reçoit les ordres de publicité, suit et participe à l'exécution des ordres de publicité d'après les instructions données par l'annonceur ou l'agence de publicité ou le service commercial. Établit le bordereau détaillé des publicités à paraître chaque semaine. Tient à jour les statistiques. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels relatifs à la gestion de la publicité.</i></p>
Groupe 3	<p><i>Employé G3</i> Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles</p>	<p><i>Chargé de diffusion/événementiel II : Employé expérimenté, il est capable d'effectuer toutes les tâches du chargé de diffusion I. Il contrôle la mise en place du titre, assure le suivi des dépositaires et des diffuseurs ainsi que le réglage des ventes. Il recherche les meilleures conditions de diffusion du journal et de ses produits dérivés. Il peut gérer des abonnements et suivre les encassemens. Il maîtrise tous les logiciels ayant trait à la diffusion et exploite les statistiques.</i></p>	<p><i>Assistant en publicité II : Effectue les tâches de l'assistant publicité I, avec une autonomie et des prises d'initiatives plus larges. Il peut notamment assurer et coordonner la réalisation de travaux à partir d'orientations définies par son supérieur hiérarchique</i></p> <p><i>Attaché commercial I : Sous l'autorité du chef de publicité et/ou de la direction de l'entreprise, il prospecte la publicité auprès des annonceurs, assure la liaison avec les annonceurs, établit les documents nécessaires à l'exécution et à la facturation, contrôle la bonne exécution des ordres, assure la tenue du fichier clientèle. Assure la rédaction de textes publicitaires simples.</i></p>

		Commercial et marketing	
Groupe 4	<p><i>Employé G4</i> Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir faire Peut exercer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise</p>	<p>Chargé de diffusion/événementiel III : Employé très expérimenté, en mesure de réaliser toutes les tâches du chargé de diffusion II. Il prend l'initiative et la responsabilité, en l'absence du chef des ventes, de l'exécution des actions de promotion du journal et des produits dérivés et de leur diffusion. Il peut effectuer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise</p>	<p>Attaché commercial II. Il effectue toutes les tâches de l'attaché commercial groupe 3. Disposant d'une technicité particulière, il peut prendre en charge des relations commerciales plus complexes et être appelé à prendre un niveau d'initiative plus élevé.</p>
Groupe 5	<p><i>Employé G5</i> Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p>	<p>Chargé de diffusion/événementiel IV : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion III. Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail</p>	
Groupe 6	<p><i>Employé G6</i> Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires</p>	<p>Chargé de diffusion/événementiel V : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion IV. Peut assurer des projets simples d'amélioration ou d'adaptation impliquant des salariés d'autres métiers ou des relations extérieures, peut réaliser des analyses et des tableaux de bord de performance de la diffusion et des ventes, peut assister le chef des ventes dans la mise en œuvre de la politique marketing de l'entreprise</p>	

B *Salaire minima*

Groupe	Emplois			Salaire mensuel minimum conventionnel
	Administratif et support	Production, technique et fabrication	Commercial et marketing	
Employé G1	Employé de presse I, Employé de bureau, d'entretien, de manutention	Employé de fabrication I		1 900 euros
Employé G2	Employé de presse II Aide comptable I Coursier Chauffeur	Employé de fabrication II Correcteur I	Chargé de diffusion/événementiel I Assistant en publicité I	1 940 euros
Employé G3	Employé de presse III Aide comptable II	Employé de fabrication III Correcteur II	Chargé de diffusion/événementiel II Assistant en publicité II Attaché commercial I	1 980 euros
Employé G4	Employé de presse IV Comptable I Technicien support informatique I	Employé de fabrication IV Assistant Webmaster	Chargé de diffusion/événementiel III Attaché commercial II	2 020 euros

Groupe	Emplois			Salaire mensuel minimum conventionnel
	Administratif et support	Production, technique et fabrication	Commercial et marketing	
Employé G5	Employé de presse V Assistant de direction Technicien support informatique II	Employé de fabrication V Webmaster I	Chargé de diffusion/événementiel IV	2 100 euros
Employé G6	Comptable II Technicien support informatique III	Webmaster II	Chargé de diffusion/événementiel V	2 250 euros

Ces barèmes sont majorés d'une prime d'ancienneté (assiette : salaire minima) d'un montant de 5 % lorsque le salarié a été présent 5 ans dans l'entreprise et de 10 % lorsque le salarié a été présent 10 ans.

Article 1.2 Prime d'ancienneté

Les employés de la Presse Hebdomadaire Régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 1.3 Indemnisation maladie

Après un an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du quatrième jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la Sécurité Sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de douze mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de neuf mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

Article 2 Cadres de la presse hebdomadaire régionale

Article 2.1 Classifications et salaires minima

Valeur du point : + 0,90 % soit 12.89 €

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 036,62
Cadre opérationnel IB	170	2 191,30
Niveau II - Cadre de direction	190	2 449,10
Niveau III - Cadre dirigeant	210	2 706,90

Article 2.2 Prime d'ancienneté

Les cadres de la Presse Hebdomadaire Régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;

-
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise;
 - 12 % pour douze (12) années et plus de présence dans l'entreprise ;
- Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 2.3 Indemnisation maladie

Après un an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du quatrième jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la Sécurité Sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de douze mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de neuf mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

Article 2.4 Indemnité de départ à la retraite

Lorsque l'intéressé peut prétendre à la liquidation de ses droits, sans abattement, aux régimes de retraite, le départ pour mise à la retraite, soit du fait du cadre à partir de 60 ans, soit du fait de l'employeur lorsque l'intéressé a 65 ans ou plus, ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Celui qui voudrait mettre fin au contrat de travail pour ce motif devra en prévenir l'autre partie six mois à l'avance.

Toutefois, le jour de son départ à la retraite, le cadre recevra en même temps que sa dernière mensualité, et en sus de celle-ci, une indemnité de départ égale aux 3/12^{èmes} des rémunérations perçues durant les douze mois précédents.

Si l'entreprise adhère à une convention de retraite prévoyant une indemnité de départ, le cadre bénéficiera des conditions les plus avantageuses. Cette somme, dans tous les cas, est versée sous forme d'indemnité de fin de carrière

Avenant n° 1 du 15 novembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

Préambule

La dernière classification des employés en presse hebdomadaire régionale (PHR), annexée à la CCN du 9 août 2021 (Art. 1.1 de l'Annexe 1), datant de 2015, les parties ont convenus de la réviser.

Le présent avenant porte révision de l'article 1.1 «classification et salaires minima» de l'article 1^{er} employés de la presse hebdomadaire régionale de l'Annexe 1 de la CCN du 9 août 2021 de la presse quotidienne et hebdomadaire en région.

L'article 5.6 de la CCN du 9 août 2021 de la presse quotidienne et hebdomadaire régionale prévoit «le maintien des grilles de salaires par formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire».

En effet, la presse hebdomadaire a une organisation et un fonctionnement très spécifiques, différents de ceux d'un quotidien.

Le présent avenant a donc pour vocation à s'appliquer aux seules entreprises de presse hebdomadaire régionale.

Les parties se sont accordé sur le constat que l'actuel barème des minima présentait un tassemement très fort de la grille salariale».

Dans ce contexte, les parties ont décidé de remédier à ce tassemement avec des revalorisations conséquentes des minima et l'instauration d'une nouvelle classification des emplois et d'un barème présentant des paliers de progression significatifs.

Le SMPG est donc supprimé à compter du 1^{er} décembre 2024, date d'application du nouveau barème. Cependant, les parties s'engagent à une revoyure automatique à chaque revalorisation du SMIC, afin d'examiner le premier niveau du barème (Groupe 1) et l'ensemble du barème. Cette revoyure automatique aura aussi pour but d'éviter de possibles tassements entre les différents groupes de cette grille.

Ce nouveau barème devra rendre la PHR plus attractive avec le souhait des parties d'éviter à l'avenir son tassement.

Article 1

Les motivations d'une nouvelle classification des employés en PHR

La modernisation de la classification des employés en PHR répond à trois objectifs :

- *Adapter une classification devenue vétuste (trop d'échelons et métiers peu utilisés)*
- *Revoir les intitulés d'emplois ne correspondant plus à la réalité des emplois d'aujourd'hui*
- *Adapter les qualifications aux évolutions des emplois et des techniques.*

En conséquence, les parties ont décidé en concertation d'élaborer une grille progressive, aérée et redynamisée avec une classification par groupes d'emplois, selon trois axes :

- *Création de 6 groupes d'emplois et de 3 filières (administratif/ support ; production/technique/fabrication ; commercial/ marketing)*
- *Suppression des emplois obsolètes ou peu utilisés dans les entreprises*
- *Intégration d'une progressivité dans les emplois.*

Article 2

La classification des employés en PHR

L'article 1.1 de l'article 1^{er} de l'annexe 1 Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale est remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir Annexe, I, Art. 1.1)

Article 3

Champ d'application

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR).

Article 4

Garantie de maintien de rémunération

La revalorisation des minima opérée par le présent avenant rend très peu probable que l'application de cet avenant entraîne pour un salarié que sa nouvelle classification le positionne à un niveau de rémunération inférieur à son actuelle rémunération. Si le cas venait à se présenter, le salarié concerné bénéficierait du maintien de sa rémunération actuelle.

Par ailleurs, il est rappelé la pratique constante que la revalorisation conventionnelle des salaires minima introduite par la nouvelle grille de salaires du présent avenant est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise lorsque ceux-ci sont d'un montant supérieur ou égal à ces nouveaux montants. Cette disposition conventionnelle ne porte toutefois pas préjudice aux usages et accords d'entreprise instaurant des dispositions plus favorables.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La presse hebdomadaire régionale étant composée de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant a été élaboré en tenant compte de cette situation.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des ser-

vices centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La nouvelle classification entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2024

Annexe 2 : Dispositions applicables à la Presse quotidienne régionale

Article 1 Ouvriers de la presse quotidienne régionale

Article 1.1 Classifications et salaires minima

Minimum garanti mensuel	1491,03
D'où service de jour	57,35
D'où service de nuit	65,95
Prime de transport	33,00

Article 1.2 Indemnisation maladie

Sous réserve des conditions et modalités ci-après énumérées, tout ouvrier de la Presse quotidienne régionale ayant un an de présence effective dans l'entreprise bénéficiera, en cas de maladie professionnelle ou non, ou d'accident, d'une garantie de salaire fixée comme suit :

- du 4^e au 30^e jour d'arrêt, trois quarts de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairemement dans l'entreprise ;
- du 31^e au 180^e jour d'arrêt, la totalité de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairemement dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où l'arrêt pour cause de maladie ou d'accident serait supérieur à vingt et un (21) jours sans interruption, ou dans le cas d'hospitalisation d'une durée au moins égale à vingt-quatre (24) heures, l'indemnisation interviendra à compter du premier jour.

1. L'année de présence effective correspond à 1 500 heures dans l'entreprise. Seuls, les arrêts de travail motivés par les accidents du travail et les maladies professionnelles sont considérées comme temps de présence effective à raison de six (6) heures par jour d'incapacité.

2. Le salaire moyen mensuel est calculé suivant les dispositions des article 1 et 2 du décret du 13 juillet 1997 (moyenne arithmétique de la rémunération des trois (3) mois d'emploi habituel précédent le licenciement et selon les dispositions du décret

3. La maladie professionnelle ou non, ou l'accident, doit être justifié par un certificat médical que l'intéressé fera parvenir à l'employeur dans les quarante-huit heures suivant l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure.

L'employeur pourra faire exercer un contrôle par un médecin de son choix ou, à la demande de l'intéressé, par un praticien choisi parmi ceux figurant sur la liste des experts auprès des tribunaux.

4. L'employeur versera à chaque intéressé une somme égale à la différence entre la garantie de salaire ci-dessus définie et les prestations ou indemnisations (basées sur le salaire) que l'intéressé pourrait percevoir de tout organisme public ou privé auquel l'employeur serait adhérent et verserait des cotisations.

À cette fin, et sauf cas de force majeure, l'intéressé devra accomplir toutes les formalités nécessaires et en temps voulu, sous peine de perdre le bénéfice de la garantie.

De même, toute indemnisation de salaire versée par un tiers au titre d'une responsabilité civile engagée dont l'intéressé serait bénéficiaire viendra en déduction de la part de garantie due par l'employeur.

5. La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (basées sur le salaire) en cas d'immobilisation.

6. En aucune façon, les diverses indemnités (basées sur le salaire) perçues par l'intéressé, à quelque titre que ce soit, ne pourront dépasser son salaire habituel prévu au paragraphe 2^o; tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.

7. Une commission ad hoc paritaire sera constituée sur le plan de chaque entreprise pour veiller à ce que le bénéfice de ces dispositions puisse être appliqué essentiellement en fonction de l'intention évidente du malade de lutter contre

son affection en mettant en œuvre les moyens prescrits par le corps médical.

Ces dispositions seront revues obligatoirement chaque année sur le plan national afin de pouvoir adapter leurs modalités ou supprimer les applications contestables qu'elles auraient pu permettre.

8. En aucun cas, le nombre de jours indemnisés à une date donnée pendant les douze mois précédant cette date, ne peut excéder cent quatre-vingts jours.

Article 1.3 Indemnité de départ à la retraite

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de soixante-cinq ans, ou à soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale, ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de soixante ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les douze derniers mois précédant le départ.

Article 2 Employés de la presse quotidienne régionale

Article 2.1 Classifications et salaires minima

Barèmes salaires minima des employés						
(Article 5 de l'accord national du 12 décembre 2002)						
Application : 1 ^{er} novembre 2017 Taux : 0,4 %						
Échelon de rémunération mini-male	1	2	3	4	5	6
Salaire en euros	1491,03	1550,26	1640,80	1734,86	1841,72	1983,37

Article 2.2 Prime d'ancienneté

Les employés de la Presse quotidienne régionale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :

- 5 % après cinq (5) ans de présence ;
- 10 % après dix (10) ans de présence ;
- 15 % après quinze (15) ans de présence ;
- 20 % après vingt (20) ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 2.3 Indemnisation maladie

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Cependant, si la maladie devait occasionner une interruption de travail d'au moins deux années consécutives, la rupture du contrat de travail interviendrait de plein droit, sans préavis ni indemnité de part ni d'autre.

Après six mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail, constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois premiers mois et à 75 % du quatrième au sixième mois.

Si plusieurs congés maladie sont accordés à l'employé pendant une période de douze mois de date à date, la durée de plein traitement et de trois quarts de traitement ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées. Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Article 2.4 **Indemnité de départ en la retraite**

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans, ou à 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du Code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel ASSEDIC permettant le départ volontaire à partir de 60 ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté
- un mois et demi mois de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les 12 derniers mois précédant le départ.

Article 3 **Cadres de la presse quotidienne régionale**

Article 3.1 **Classifications et salaires minima**

Application : 1 ^{er} novembre 2017 Taux : 0,4 %								
Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficients	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire en euros	1839,28	2023,21	2207,13	2483,03	2758,92	3034,81	3310,70	3586,60

Article 3.2 **Prime d'ancienneté**

Les cadres de la Presse quotidienne Régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise;
- 15 % pour quinze (15) années de présence dans l'entreprise
- 20 % pour vingt (20) années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 3.3 **Indemnisation maladie**

Après un an (1) d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, et le cas échéant contre-visite, il est garanti au personnel d'encadrement intéressé les appointements correspondants à des arrêts de travail dans la limite de :

- six (6) mois pour arrêts fractionnés sur la période des douze derniers mois glissants,
- sept (7) mois pour arrêt continu sur la période des douze derniers mois glissants.

Les personnels d'encadrement des entreprises bénéficiant antérieurement d'un régime globalement plus favorable continuent d'en bénéficier, mais ne peuvent prétendre à l'effet cumulatif de deux régimes (celui de la convention collective, plus celui de l'entreprise).

À l'issue de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra prononcer le licenciement si le remplacement

effectif est nécessaire sous réserve des dispositions particulières prévues par la législation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'indemnisation par l'entreprise est effectuée en complément des allocations que l'intéressé est en droit de recevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles, assurances et organismes paritaires, etc.).

En aucun cas, le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne peut dépasser les ressources nettes dont aurait bénéficié le cadre s'il avait travaillé.

Tout dépassement entraîne, le cas échéant, restitution à due concurrence.

La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport de compétition ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (assises sur le salaire) en cas d'immobilisation.

Article 3.4 Indemnité de départ à la retraite

Tout membre du personnel d'encadrement quittant volontairement l'entreprise au plus tard dans les douze mois suivant la date à laquelle il peut obtenir la liquidation de sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité de départ à la retraite qui se substitue à l'indemnité légale de départ à la retraite et qui est fixée, selon son ancienneté, à :

Pour le personnel d'encadrement du groupe 1

- un demi-mois de salaire après cinq (5) ans de présence ;
- un mois (1) de salaire après dix (10) ans de présence ;
- deux (2) mois de salaire après vingt (20) ans de présence;
- trois (3) mois de salaire après trente (30) ans de présence.

Pour le personnel d'encadrement des groupes 2, 3 et 4

- un (1) mois de salaire après deux (2) ans de présence ;
- deux (2) mois de salaire après cinq (5) ans de présence;
- trois (3) mois de salaire après dix (10) ans de présence;
- quatre (4) mois de salaire après vingt (20) ans de présence;
- cinq (5) mois de salaire après trente (30) ans de présence.

Le salaire à prendre en considération est égal à la somme de la rémunération fixe du dernier mois travaillé et du douzième des éléments salariaux variables de périodicité régulière (mensuelle à trimestrielle) des douze (12) derniers mois, augmentée du douzième d'elle-même au titre du treizième mois.

En cas de départ à la retraite dans des conditions différentes de celles visées ci-dessus, il sera fait application des dispositions législatives.

Annexe 3 : Dispositions applicables à la Presse quotidienne Départementale

Article 1 Ouvriers de la presse quotidienne départementale

Article 1.1 Classifications et salaires minima

Salaire mensuel de base en euros	
De jour	De nuit
1143,41	1314,56

Salaire minimum garanti en euros	
De jour	De nuit
1462,33	1681,72

Art. 4.4 - Nouveaux embauchés - Accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD
... en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste

Article 1.2 **Indemnisation maladie**

Après six (6) mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois (3) premiers mois et à 75 % du 4^e au 6^e mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Les dispositions relatives à la maternité et à la protection des femmes enceintes sont réglées par l'article 29 du livre I^{er} du code du travail et de la loi du 17 juillet 1980.

En raison de la prise en compte par l'entreprise des trois jours de franchise de sécurité sociale, il n'y aura pas de remplacement systématique en cas d'absence(s). La production nécessaire sera assurée en conscience par l'équipe au travail dans le cadre du service normal en vigueur dans l'entreprise.

Article 1.2 **Indemnité de départ en la retraite**

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de soixante-cinq (65) ans (soixante (60) ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un mois et demi (1,5) de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant le départ en retraite.

Les ouvriers partant volontairement à partir de soixante (60) ans avec 85 % de leur salaire ou de tout accord équivalent d'entreprise ne peuvent prétendre aux dispositions ci-dessus.

Article 2 **Employés de la presse quotidienne départementale**

Article 2.1 **Classifications et salaires minima**

Coefficient	Professions	Salaires en euros
100	Garçon de Bureau	1 036,01
100	Manutentionnaire	1 036,01
100	Magasinier	1 036,01
108	Employé aux écritures	1 118,86
108	Dactylographe	1 118,86
108	Employé sur machines adresses	1 118,86
108	Téléphoniste-standardiste	1 118,86
108	Chauffeur de messageries	1 118,86
112	Sténo-dactylographe	1 161,46
116	Ai de-comptable 1 ^{er} échelon	1 201,76
116	Aide-caissier	1 201,76
116	Mécanographe-comptable	1 201,76

Coefficient	Professions	Salaires en euros
120	Secrétaire sténo-dactylo	1 243,18
120	Guichetier	1 243,18
120	Employé d'exécution	1 243,18
124	Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	1 284,64
130	Secrétaire à responsabilité	1 346,80
130	Dessinateur publicitaire	1 346,80
140	Caissier	1 450,38
150	Comptable 1 ^{er} échelon	1 553,99
160	Comptable 2 ^{ème} échelon	1 657,54
160	Secrétaire de direction	1 657,54
Salaire minimum professionnel garanti employé (après 6 mois de présence)		1 462,33
# Protocole d'accord sur le SMPG Employé de la PQD du 25 avril 2001 Ce niveau ne relève pas la valeur du point 100.		
Art. 4.4 - Nouveaux embauchés - Accord cadre sur ta réduction de la durée du temps de travail pour tes personnels hors journalistes de la PQD ...en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste		

Article 2.2 **Prime d'ancienneté**

Les employés de la Presse quotidienne départementale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 % après trois (3) ans de présence ;
- 6 % après six (6) ans de présence ;
- 9 % après neuf (9) ans de présence ;
- 12 % après douze (12) ans de présence ;
- 15 % après quinze (12) ans de présence ;
- 18 % après dix-huit (18) ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 2.3 **Indemnisation maladie**

Après six (6) mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois (3) premiers mois et à 75 % du quatrième au sixième mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Article 2.4 **Indemnité de départ à la retraite**

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de soixante-cinq ans (soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté

- un demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers

mois précédent le départ en retraite.

Article 3
Cadres administratifs et techniques de la presse quotidienne départementale

Article 3.1
Classifications et salaires minima

Premier groupe - Cadres subalternes

Catégories	Coef.	Professions	Salaires en euros
A	100	Maîtrise d'un service de garde, de nettoyage, manutention (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1333,15
B	120	Maîtrise d'un service de garages, magasins, économats, adressographes (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1585,83
B	120	Inspecteur des ventes	1585,83
C	138	Maîtrise d'un service de garages, magasins, économats, adressographes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1839,76
C	138	Inspecteur des ventes principales ou générales (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1839,76

Deuxième groupe - Cadres supérieurs

Catégories	Coef.	Professions	Salaires en euros
A	178	Chef du service comptabilité du service du personnel, du service abonnements et dépositaires	2373,02
A	178	Chef du service des ventes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	2373,02
A	178	Chef du service publicité (ayant au moins 5 collaborateurs sous ses ordres, les 1 ^{er} ne pouvant être qu'une secrétaire)	2373,02
B	214	Secrétaire général ou Directeur de l'ensemble des services administratifs	2852,98

Art. 4.4 - Nouveaux embauchés - Accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD
... en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste

Application : 1 ^{er} novembre 2017 Taux : 0,4 %								
Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficients	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire en euros	1839,28	2023,21	2207,13	2483,03	2758,92	3034,81	3310,70	3586,60

Article 3.2
Prime d'ancienneté

Article 3.2.1
Cadres administratifs

Les cadres de la Presse quotidienne départementale reçoivent une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise égale à :

-
- 3 % après trois (3) ans ;
 - 6 % après six (6) ans ;
 - 9 % après neuf (9) ans ;
 - 12 % après douze 12 ans ;
 - 15 % après quinze (15) ans ;
 - 18 % après dix-huit (18) ans ;
 - 20 % après vingt (20) ans.

Cette prime pourra être calculée sur le salaire de leur catégorie définie au barème et depuis leur entrée dans l'entreprise

Article 3.2.2 Cadres techniques

La prime d'ancienneté est calculée sur les appointements de base applicables à la fonction remplie par le bénéficiaire et suivant le temps de présence dans la fonction de cadre dans l'entreprise :

- 3 % après trois (3) ans ;
- 6 % après six (6) ans ;
- 9 % après neuf (9) ans ;
- 12 % après douze (12) ans ;
- 15 % après quinze (15) ans ;
- 18 % après dix-huit (18) ans.

La prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %.

Toutefois, la prime d'ancienneté supérieure à ce pourcentage payée dans les entreprises, est maintenue.

Par contre, toute prime, tout supplément ou avantage divers accordé, sous quelque forme que ce soit, peut être absorbé en tout ou partie au titre de l'ancienneté, aux taux prévus ci-dessus.

Article 3.3 Indemnisation maladie

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, il est garanti au cadre intéressé les appointements correspondant à des arrêts de travail dans la limite de :

- six (6) mois pour arrêts fractionnés dans une période de douze (12) mois ;
- sept (7) mois pour arrêt continu dans une période de douze (12) mois.

Les paiements seront effectués sous déduction des indemnités (basées sur le salaire) que l'intéressé est en droit de percevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles et organismes paritaires).

En aucun cas le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne pourra dépasser les appointements habituels du cadre.

Tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.

Les absences justifiées par les indisponibilités visées ci-dessus ne rompent pas le contrat de travail, les indemnités de congés payés et de treizième mois ne seront donc pas réduites.

Article 3.4 Indemnité de départ à la retraite des cadres administratifs

Les conditions de départs à la retraite des cadres administratifs de la Presse quotidienne départementale sont définies par l'article 7 de la convention collective du 1^{er} avril 1954 (Renaudot-A.N.E.P.).

SALAIRS

Employés

Accord du 2 novembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des employés de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 1,3 % au 1^{er} novembre 2021

- 0,3 % au 1^{er} février 2022.

Une réunion paritaire se déroulera avant fin avril 2022 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Barème Alliance Presse au 1^{er} novembre 2021

Valeur du point au 1^{er} novembre 2021 : + 1,30 % soit 3,981 €

Fonctions	Coefficients	Salairé brut mensuel (base 35 h hebdo)
Employé de presse Employé d'entretien, de manutention	400*	1 592,40 €
Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier - chauffeur	407*	1 620,27 €
Coursier - chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1 ^{er} échelon Aide comptable 1 ^{er} échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1 ^{er} échelon	414*	1 648,13 €
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon Correcteur	421	1 676,00 €
Employé de presse 2 ^{ème} échelon Aide comptable 2 ^{ème} éch. Attaché commercial 1 ^{er} échelon Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon	428	1 703,87 €
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch. Correcteur confirmé	435	1 731,74 €
Employé de presse 3 ^{ème} éch. Comptable 1 ^{er} éch.	447	1 779,51 €
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon Attaché commercial 2 ^{ème} échelon Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon	462	1 839,22 €
Employé de presse 4 ^{ème} échelon <u>Secrétaire de direction</u>	480	1 910,88 €
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon		

Fonctions	Coefficients	Salairé brut mensuel (base 35 h hebdo)
Comptable 2 ^{ème} éch. Assistant commercial	520	2 070,12 €
* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 668,97 €. Le salaire réel des coefficients 400 à 414 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 668,97 €.		

Prime d'ancienneté :

- . 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise
- . 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise

Barème Alliance Presse au 1^{er} février 2022

Valeur du point au 1^{er} février 2022 : + 0,30 % soit 3,992 €

Fonctions	Coefficients	Salairé brut mensuel (base 35 h hebdo)
Employé de presse Employé d'entretien, de manutention	400*	1 596,80 €
Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier - chauffeur	407*	1 624,74 €
Coursier - chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1 ^{er} échelon Aide comptable 1 ^{er} échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1 ^{er} échelon	414*	1 652,69 €
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon Correcteur	421*	1 680,63 €
Employé de presse 2 ^{ème} échelon Aide comptable 2 ^{ème} éch. Attaché commercial 1 ^{er} échelon Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon	428	1 708,58 €
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch. Correcteur confirmé	435	1 736,52 €
Employé de presse 3 ^{ème} éch. Comptable 1 ^{er} éch.	447	1 784,42 €
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon Attaché commercial 2 ^{ème} échelon Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon	462	1 844,30 €
Employé de presse 4 ^{ème} échelon Secrétaire de direction	480	1 916,16 €
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	1 996,00 €
Comptable 2 ^{ème} éch. Assistant commercial	520	2 075,84 €
* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 683,38 €. Le salaire réel des coefficients 400 à 421 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 683,38 €.		

Prime d'ancienneté :

- . 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise
- . 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise

Accord du 30 mai 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNTA FO ;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, les barèmes des salaires des cadres et des employés de la Presse Périodique Régionale sont augmentés de :

- 1,8 % au 1^{er} juillet 2022

Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatant que les fonctions des cadres et des employés en presse hebdomadaire régionale sont identiques et s'exercent dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise, elles décident qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Barème des salaires des cadres

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022

Valeur du point : + 1,80 % soit 13,332 €

Fonctions		Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel			
	<i>Cadre opérationnel IA</i>	158	2 106,46
	<i>Cadre opérationnel IB</i>	170	2 266,44
Niveau II - Cadre de direction		190	2 533,08
Niveau III - Cadre dirigeant		210	2 799,72

Barème des salaires des employés

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022

Valeur du point au 1^{er} juillet 2022 : + 1,80 % soit 4,064 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
		Grille	Minima
Employé de presse	400*	1 645,58 €	1 727,90 €
Employé d'entretien, de manutention			
Employé d'entretien, de manutention confirmé	407*	1 654,05 €	1 727,90 €
Employé de fabrication			
Coursier - chauffeur			

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
		Grille	Minima
Coursier - chauffeur confirmé	414*	1 682,50 €	1 727,90 €
Secrétaire d'accueil			
Employé de presse 1 ^{er} échelon			
Aide comptable 1 ^{er} échelon			
Assistant en publicité			
Animateur des ventes 1 ^{er} échelon			
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon	421	1 710,94 €	1 727,90 €
Correcteur			
Employé de presse 2 ^{ème} échelon	428	1 739,39 €	
Aide comptable 2 ^{ème} éch.			
Attaché commercial 1 ^{er} échelon			
Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon			
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch.	435	1 767,84 €	
Correcteur confirmé			
Employé de presse 3 ^{ème} éch.	447	1 816,61 €	
Comptable 1 ^{er} éch.			
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon	462	1 877,57 €	
Attaché commercial 2 ^{ème} échelon			
Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon			
Employé de presse 4 ^{ème} échelon	480	1 950,72 €	
Secrétaire de direction			
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	2 032,00 €	
Comptable 2 ^{ème} éch.	520	2 113,28 €	
Assistant commercial			

* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999, passe à 1 727,90 €. Le salaire réel des coefficients 400 à 421 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 727,90 €.

Prime d'ancienneté :

- . 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise
- . 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise

Accord du 2 juin 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 «salaires minima» de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse hebdomadaire régionale (PHR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

— La revalorisation de la valeur du point pour les catégories suivantes :

■ Employés

■ Cadres

— Une refonte totale des grilles des employés et des cadres devenues inadaptées aux réalités du terrain et des métiers. Au sein de cette refonte, sera également discuté la prime d'ancienneté.

Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.

Les signataires rappellent que les salaires minima s'appliquent à toutes les entreprises de la PHR et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

Article 3 Revalorisation de la valeur du point

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour les employés et pour les cadres.

Article 5 Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties, quelle que soit la taille des entreprises. Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 6 Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Dépôt**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1^{er} juin 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Barème des employés

Valeur du point : 4,145 euros (+ 2 %)

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Employé de presse	400*	1 747,20 €
Employé d'entretien, de manutention		
Employé d'entretien, de manutention confirmé	407*	1 747,20 €
Employé de fabrication		
Coursier - chauffeur		
Coursier - chauffeur confirmé		
Secrétaire d'accueil		
Employé de presse 1 ^{er} échelon	414*	1 747,20 €
Aide comptable 1 ^{er} échelon		
Assistant en publicité		
Animateur des ventes 1 ^{er} échelon		
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon	421*	1 747,20 €
Correcteur		
Employé de presse 2 ^{ème} échelon		
Aide comptable 2 ^{ème} éch.	428*	1 774,06 €
Attaché commercial 1 ^{er} échelon		
Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon		
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch.	435*	1 803,08 €
Correcteur confirmé		
Employé de presse 3 ^{ème} éch.	447	1 852,82 €
Comptable 1 ^{er} éch.		

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon	462	1 914,99 €
Attaché commercial 2 ^{ème} échelon		
Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon		
Employé de presse 4 ^{ème} échelon	480	1 989,60 €
Secrétaire de direction		
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	2 072,50 €
Comptable 2 ^{ème} éch.	520	2 155,40 €
Assistant commercial		

*le SMPG issu de l'Accord sur la RTT du 30 juin 1999 s'élève à 1834,60 euros. Le salaire des coefficients allant de 400 à 428 ne peut être inférieur à 1834,60 euros.

Barème des cadres

Valeur du point : 13 ,599 euros (+ 2 %)

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel		
	158	2 148,64
	170	2 311,83
Niveau II - Cadre de direction	190	2 583,81
Niveau III - Cadre dirigeant	210	2 855,79

Accord du 30 juin 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 31 mai et le 30 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 «salaires minima» de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse quotidienne régionale (PQR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 30 juin, les parties conviennent d'acter :

— La revalorisation des salaires minima pour les catégories suivantes :

m Ouvriers

m Employés

m Cadres

Les signataires rappellent que les salaires minimas s'appliquent à toutes les entreprises de la PQR qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse quotidienne régionale (PQR).

Article 2 Nouvelle grille annexée

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

Article 4 Situation des entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 Dépôt

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera au 1^{er} juillet 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Barème salaires minima des ouvriers

Application	1 ^{er} juillet 2023
Minimum garanti mensuel	1 782,18 €

Barèmes salaires minima des employés

Application : 1 ^{er} juillet 2023						
Échelon de rémunération minimale	1	2	3	4	5	6
Salaire en euros	1782,18	1782,18	1796,48	1821,60	1878,55	2003,20

Barèmes salaires minima des cadres

Application : 1 ^{er} juillet 2023								
Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficients	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire en euros	1866,87	2053,56	2240,24	2520,28	2800,30	3080,33	3360,36	3640,40

Accord du 30 juin 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 31 mai et le 30 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 «salaires minima» de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse quotidienne régionale (PQR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 30 juin, les parties conviennent d'acter :

— La revalorisation des salaires minima pour les catégories suivantes :

m Ouvriers

m Employés

m Cadres

Les signataires rappellent que les salaires minima s'appliquent à toutes les entreprises de la PQR qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse quotidienne régionale (PQR).

Article 2
Nouvelle grille annexée

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

Article 4
Situation des entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6
Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7
Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9
Dépôt

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10
Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera au 1^{er} juillet 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Barème salaires minima des ouvriers

Application	1 ^{er} juillet 2023					
Minimum garanti mensuel	1 782,18 €					

Barèmes salaires minima des employés

Application : 1 ^{er} juillet 2023						
Échelon de rémunération minimale	1	2	3	4	5	6
Salaire en euros	1782,18	1782,18	1796,48	1821,60	1878,55	2003,20

Barèmes salaires minima des cadres

Application : 1 ^{er} juillet 2023								
Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emploi	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficients	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaires en euros	1866,87	2053,56	2240,24	2520,28	2800,30	3080,33	3360,36	3640,40

Avenant n° 2 du 14 novembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

Les organisations signataires conviennent de modifier l'article 9 comme indiqué ci-après :

Pour mémoire, le SMPG (salaire minimum professionnel) a été créé par l'article 9 de l'Accord du 30 juin 1999 organisant la durée du travail au sein de la presse périodique régionale dans le cadre de la loi 98-461 du 13 juin 1988 (RTT) : «en contrepartie de la révision des barèmes les parties signataires décident de créer un SMPG dont le montant horaire sera, de manière constante, au moins égal à 105 % du SMIC horaire».

Le SMPG est donc supprimé à compter du 1^{er} décembre 2024. Cependant, les parties s'engagent à une revoyure automatique à chaque revalorisation du SMIC, afin d'examiner le premier niveau du barème (G1) et l'ensemble du barème. Cette revoyure automatique aura aussi pour but d'éviter de possibles tassements entre les différents groupes de cette grille.

Cadres

Accord du 2 novembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des cadres de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 1,3 % au 1^{er} novembre 2021

- 0,3 % au 1^{er} février 2022.

Une réunion paritaire se déroulera avant fin avril 2022 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Barèmes Alliance Presse au 1^{er} novembre 2021

Valeur du point : + 1,30 % soit 13,058 €

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 063,16
Cadre opérationnel IB	170	2 219,86
Niveau II - Cadre de direction	190	2 481,02
Niveau III - Cadre dirigeant	210	2 742,18

Barème Alliance Presse au 1^{er} février 2022

Valeur du point : + 0,30 % soit 13,097 €

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 069,33
Cadre opérationnel IB	170	2 226,49
Niveau II - Cadre de direction	190	2 488,43
Niveau III - Cadre dirigeant	210	2 750,37

Le 4 février 2022

Accord du 30 mai 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNTA FO ;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, les barèmes des salaires des cadres et des employés de la Presse Périodique Régionale sont augmentés de :

- 1,8 % au 1^{er} juillet 2022

Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatant que les fonctions des cadres et des employés en presse hebdomadaire régionale sont identiques et s'exercent dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise, elles décident qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Barème des salaires des cadres

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022

Valeur du point : + 1,80 % soit 13,332 €

Fonctions		Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel			
	Cadre opérationnel IA	158	2 106,46
	Cadre opérationnel IB	170	2 266,44
Niveau II - Cadre de direction		190	2 533,08
Niveau III - Cadre dirigeant		210	2 799,72

Barème des salaires des employés

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022

Valeur du point au 1^{er} juillet 2022 : + 1,80 % soit 4,064 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)			
		Grille	Minima		
Employé de presse	400*	1 645,58 €	1 727,90 €		
Employé d'entretien, de manutention					
Employé d'entretien, de manutention confirmé	407*	1 654,05 €	1 727,90 €		
Employé de fabrication					
Coursier - chauffeur	414*	1 682,50 €	1 727,90 €		
Coursier - chauffeur confirmé					
Secrétaire d'accueil	414*	1 710,94 €	1 727,90 €		
Employé de presse 1 ^{er} échelon					
Aide comptable 1 ^{er} échelon	421*	1 739,39 €	1 727,90 €		
Assistant en publicité					
Animateur des ventes 1 ^{er} échelon	428	1 767,84 €	1 727,90 €		
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon					
Correcteur	435	1 816,61 €	1 727,90 €		
Employé de presse 2 ^{ème} échelon					
Aide comptable 2 ^{ème} éch.	447	1 877,57 €	1 727,90 €		
Attaché commercial 1 ^{er} échelon					
Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon	462	1 877,57 €	1 727,90 €		
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch.					
Correcteur confirmé	462	1 877,57 €	1 727,90 €		
Employé de presse 3 ^{ème} éch.					
Comptable 1 ^{er} éch.	462	1 877,57 €	1 727,90 €		
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon					
Attaché commercial 2 ^{ème} échelon	462				
Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon					

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
		Grille	Minima
Employé de presse 4 ^{ème} échelon	480	1 950,72 €	
Secrétaire de direction			
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	2 032,00 €	
Comptable 2 ^{ème} éch.	520	2 113,28 €	
Assistant commercial			

* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999, passe à 1 727,90 €. Le salaire réel des coefficients 400 à 421 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 727,90 €.

Prime d'ancienneté

- . 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise
- . 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise

Accord du 2 juin 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC Presse.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 «salaires minima» de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse hebdomadaire régionale (PHR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

— La revalorisation de la valeur du point pour les catégories suivantes :

■ Employés

■ Cadres

— Une refonte totale des grilles des employés et des cadres devenues inadaptées aux réalités du terrain et des métiers. Au sein de cette refonte, sera également discuté la prime d'ancienneté.

Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.

Les signataires rappellent que les salaires minima s'appliquent à toutes les entreprises de la PHR et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse hebdomadaire

régionale (PHR).

Article 2 **Nouvelle grille annexée**

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

Article 3 **Revalorisation de la valeur du point**

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour les employés et pour les cadres.

Article 5 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimaux de branche qui s'impose aux parties, quelle que soit la taille des entreprises. Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 6 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Dépôt**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1^{er} juin 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Barème des employés

Valeur du point : 4,145 euros (+ 2 %)

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensue (base 35 h hebdo)
Employé de presse 58 Mise à jour (mars 2025) Employé d'entretien, de manutention		Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensue (base 35 h hebdo)
Employé d'entretien, de manutention confirmé		
Employé de fabrication	407*	1 747,20 €
Coursier - chauffeur		
Coursier - chauffeur confirmé		
Secrétaire d'accueil		
Employé de presse 1 ^{er} échelon	414*	1 747,20 €
Aide comptable 1 ^{er} échelon		
Assistant en publicité		
Animateur des ventes 1 ^{er} échelon		
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon	421*	1 747,20 €
Correcteur		
Employé de presse 2 ^{ème} échelon		
Aide comptable 2 ^{ème} éch.	428*	1 774,06 €
Attaché commercial 1 ^{er} échelon		
Animateur des ventes 2 ^{ème} échelon		
Employé de fabrication 2 ^{ème} éch.	435*	1 803,08 €
Correcteur confirmé		
Employé de presse 3 ^{ème} éch.	447	1 852,82 €
Comptable 1 ^{er} éch.		
Employé de fabrication 3 ^{ème} échelon		
Attaché commercial 2 ^{ème} échelon	462	1 914,99 €
Animateur des ventes 3 ^{ème} échelon		
Employé de presse 4 ^{ème} échelon	480	1 989,60 €
Secrétaire de direction		
Employé de fabrication 4 ^{ème} échelon	500	2 072,50 €
Comptable 2 ^{ème} éch.	520	2 155,40 €
Assistant commercial		

*le SMPG issu de l'Accord sur la RTT du 30 juin 1999 s'élève à 1834,60 euros. Le salaire des coefficients allant de 400 à 428 ne peut être inférieur à 1834,60 euros.

Barème des cadres

Valeur du point : 13 ,599 euros (+ 2 %)

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I - Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 148,64
Cadre opérationnel IB	170	2 311,83

<i>Fonctions</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Salaire brut</i>
<i>Niveau II - Cadre de direction</i>	190	2 583,81
<i>Niveau III - Cadre dirigeant</i>	210	2 855,79

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle tout au long de la vie

Avenant du 20 novembre 2015 révisé par Avenant du 4 mars 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, pour une durée de quatre ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SQR ;

SPQD ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

FCCS CFECGC ;

F3C CFDT ;

Solidaires.

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 des terrains neufs.

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

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir 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 qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- 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 ;
- se donner pour objectifs la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées (notamment difficulté de recrutement ou nécessité de formation longue) ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront 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 l'acquisition de compétences.

Ces constats montrent la nécessité d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement des compétences, inscrites dans le cadre de parcours professionnels ou dans le cadre de politiques

de reconversion pour lesquels les entreprises mobiliseront les moyens mis en place par le présent accord.

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.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française des codes suivants :

- Code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- Code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- Codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- Code NAF 1811Z : Imprimerie de journaux.

Les entreprises du champ d'application du présent accord relèvent des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale : IDCC 0598 ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale : IDCC 0698 ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale IDCC 1895 ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 : IDCC 0693 ;
- la convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 : IDCC 1083 ;
- la convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 juin 1979 : IDCC 1018 ;
- la convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1^{er} octobre 1974 : IDCC 0781 ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 : IDCC 1281 ;
- la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 : IDCC 1563 ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 : 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 notam-

ment l'ensemble des branches visées à l'article 1 du présent accord.

Le Pôle Paritaire sectoriel Médias propose au Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

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 paritairemement 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. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation 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. À 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, notamment pour des parcours qui remplissent les critères de l'ancienne période de professionnalisation mais ne rentrent pas dans le dispositif de la promotion ou reconversion par alternance.

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 :
 - 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 ;
 - 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 ;
 - la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
 - la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des Médias ;
 - de définir le 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 Évolution 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, Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il 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.

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 prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À 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.

(AI. Exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov.) Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À 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 propositions éventuelles de l'entreprise ;
 - 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 ;
 - 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.

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.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article.

Article V

Contrat de professionnalisation

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, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les collaborateurs 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 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.

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, assistanat, bureautique, comptabilité, ges-

-
- tion, ressources humaines;
- Les collaborateurs 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 minimum 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.

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.

Le plan de développement des compétences sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

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

Les 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 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;

— de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Article VII **Reconversion ou promotion par alternance**

7.1 **Objet**

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

— enregistrée au RNCP ;

— qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;

— reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de la dite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

7.2

Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.3 du présent accord.

7.3

Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de trente heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

7.4

Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 5.4 du présent accord sont applicables.

7.5

Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'Afdas au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 10.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

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.

8.1.1 Reliquat d'heures de DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2019, ces heures seront converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

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

8.1.2 Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse, à partir du 1^{er} janvier 2020, 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 4.4 du présent accord relatives 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. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

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

8.3 Mobilisation du CPF

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

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail 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. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

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 à compter du 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.

De façon transitoire, l'opérateur de compétences assurera le financement du CPF pour la seule année 2019 selon les conditions et modalités définies par les textes en vigueur.

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.

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.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

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.

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'aït 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'aït 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.

À partir du 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. Cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le Fongecif régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

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

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.

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 vingt-quatre heures par session d'évaluation.

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 I^{er} 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 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

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

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

10.3

Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, 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 profes-

sionnelle 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 versée dans les mêmes conditions que la contribution légale à la formation professionnelle et 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 % 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 formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel formation, au titre des abondements visés aux articles 8.5 et 8.6 ;
- des formations initiées par les salariés, en complément ou non de la mobilisation de leur CPF, par l'utilisation de points acquis sur leur compte professionnel de prévention pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 70 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.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1250 euros par jour ;

— des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise). Les demandes de prise en charge et de règlement doivent notamment mentionner :

- le programme de la formation,
- les modalités et délais d'assistance pédagogique aux stagiaires,
- les types de travaux et de productions à réaliser par les stagiaires,
- les modalités d'évaluation,

-
- les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques,
 - le temps global estimé et les temps intermédiaires,
 - les attestations d'assiduité signées par les formateurs, justifiant de la réalisation des travaux par les stagiaires, et du passage de tests/évaluations intermédiaires et finales.

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

À 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.

À 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'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À 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'État 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 conclu pour une durée de 4 ans.

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1^{er} janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article X relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2019. L'article III relatif aux instances des branches est applicable sous réserve de l'agrément de l'Afdas en qualité d'opérateur de compétences qui prendra effet au plus tard à compter du 1^{er} avril 2019.

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 reconduction

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 et pourront convenir, par avenant, de le renouveler pour une nouvelle durée déterminée.

Article XV 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 XVI 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 XVII

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.

Avenant du 4 mars 2019

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SQR ;

SPQD ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

FCCS CFE CGC ;

F3C CFDT ;

Solidaires.

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 la nécessaire évolution des métiers. L'instauration d'un dispositif commun de financement mutualisé de la formation professionnelle a ainsi encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents, permettant l'évolution et le développement de leurs compétences.

Conscientes de la nécessité de poursuivre ce mouvement et reconnaissant le caractère novateur et l'efficacité de cet accord, les parties conviennent donc de le reconduire pour une durée de quatre ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions législatives intervenues depuis sa conclusion et notamment de celles induites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 1

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

Les parties s'accordent à reconduire l'application 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 quatre ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions légales, issues notamment de loi du 5 septembre 2018

Depuis la conclusion de l'accord, la formation professionnelle a été réformée par la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment fait sensiblement évoluer les dispositifs de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation ou du CIF.

Par ailleurs, les ordonnances du 22 septembre 2017 complétées par l'ordonnance du 20 décembre 2017 et la loi du 29 mars 2018 ont profondément réformé les règles relatives à la représentation du personnel en entreprise ainsi qu'à l'articulation des accords de branche et d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent à modifier l'accord du 20 novembre 2015 pour le mettre en conformité avec l'évolution de la législation et de la réglementation.

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 10), 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.

Article 5 **Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant**

L'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant figure en annexe. Cet accord consolidé remplace l'accord du 20 novembre 2015 initial. L'annexe du présent accord en fait partie intégrante.

Annexe

(*Voir Avenant du 20 novembre 2015 révisé par Avenant du 4 mars 2019*)

Avenant n° 2 du 1^{er} janvier 2023

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;
SPQR ;
SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
SNJ CGT ;
SGJ FO ;
FEC FO Services ;
Solidaires SNJ.

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 pro-

fessionnels 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 paritaire 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. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veill-

lant 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. À 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 :
 - m** 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 ;
 - m** 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;
 - m** la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
 - m** 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 ;
 - m** 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 règlementation 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.

À 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.

À 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, assistanat, 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, assistanat, 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.

À 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 réalisé 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. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

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

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 pris 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 réservé 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 consignation (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'État.

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 I^{er} 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 salariés
- 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 :

1º Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2^o La situation économique et financière de l'entreprise ;

3^o La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À 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.

À 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'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À 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'État 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.

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.

Gestion des emplois et des parcours professionnels

Accord du 17 janvier 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR ;

SPHR ;

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

Solidaires.

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 contribu-

tion 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 déclinent 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

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>

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 1er La démarche de GEPP : objectifs et périmètre

Article 1 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 salariés²

² Source : Données Audiens - DSN

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.

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 rat-

tachés 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 effet³

³ https://formations.afdas.com/@@training_search?keyword=Tutorat+tuteur&submit.training=Lancer+la+recherche&organism=https://www.afdas.com/entreprise/developper-les-competences-de-vos-collaborateurs/choisir-le-bon-dispositif/le-tutorat.html

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.

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 n° 4.3 de l'accord formation PQR/PQD/PHR du 1^{er} janvier 2023⁴

⁴ 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

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.

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 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 financables 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 ans⁵

⁵ Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf (economie.gouv.fr)

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.

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.

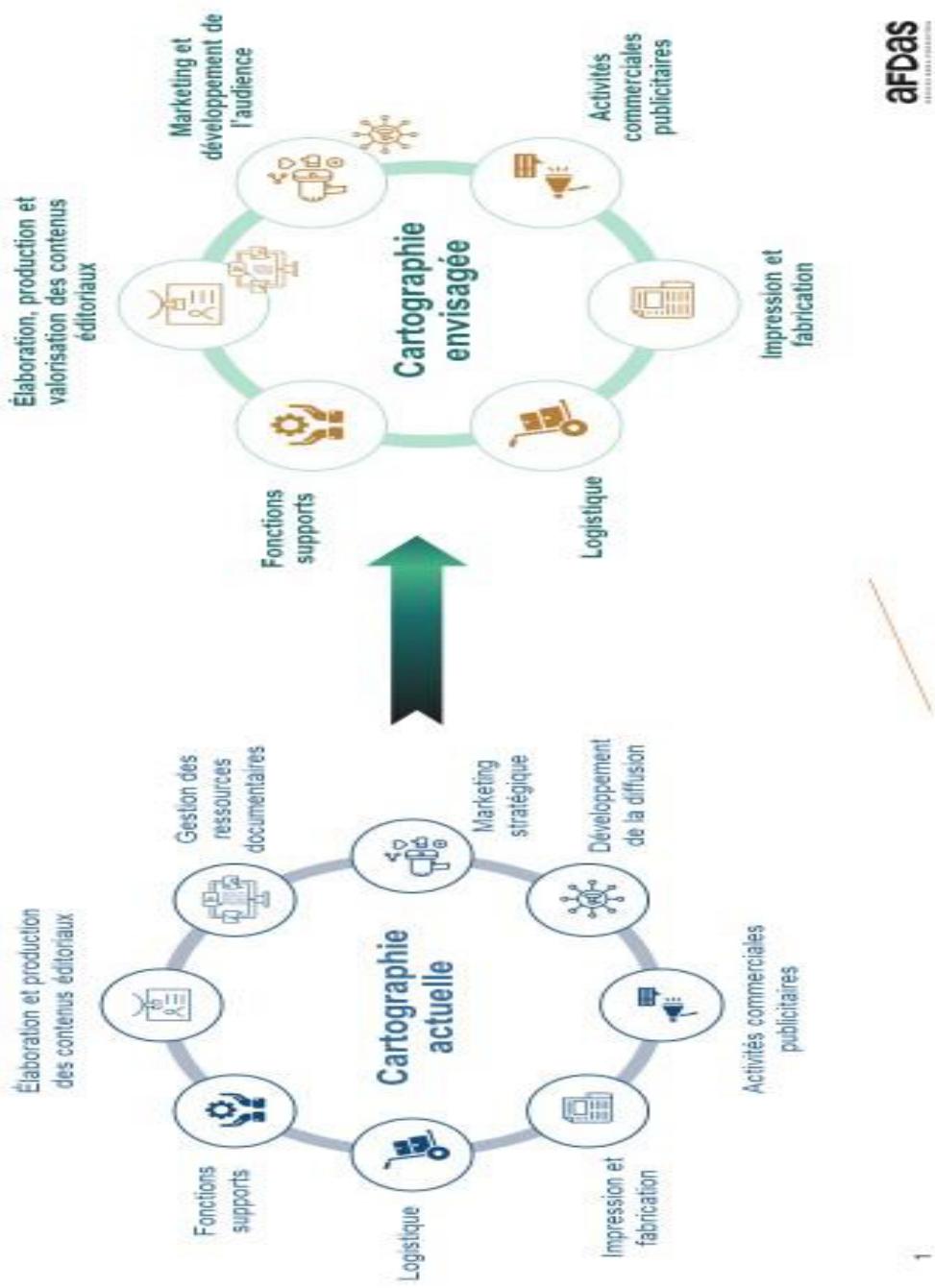
Article 22

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.

Annexe 1 : Projet de nouvelle cartographie des métiers (extrait du rapport du 22

Évolution de la cartographie des métiers de la Presse



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

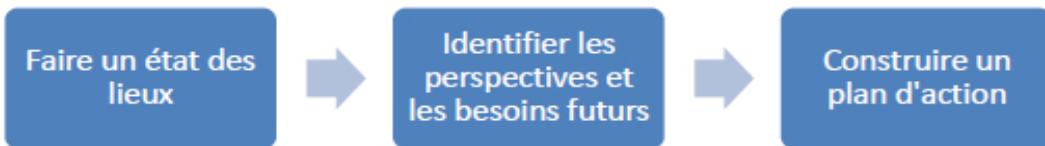
Repères pour la mise en œuvre une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en

Nouvelle cartographie des métiers de la Presse

22/01/2022



entreprise : les 9 étapes clés



Etape 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...
- 1) Comment évolue le marché, les clients, les médias concurrents ? Quelles sont les perspectives commerciales et techniques ? Quels stratégiques et quels objectifs se fixe l'entreprise ?
- 2) Quelle est la situation actuelle de l'entreprise, en termes d'effectifs et de compétences ?
 - Les ressources :
 - Effectifs
 - Etat 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

Etape 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 ?

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

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

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 régies 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. À 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. À 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 :*

■ 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 ;

■ 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 ;

■ la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

■ la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des Médias ;

■ de définir le 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 Évolution 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, Pôle Emploi, les missions locales. Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il 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 de 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.

À 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.

À 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, assistanat, 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. 5124-19-1 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 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. 5124-19-1 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, assistanat, 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. 5124-19-1 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 CPNEFP 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.

À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre au 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 réalisé 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. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CFF 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 pris 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 réservé 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 consignation (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'État.

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 103.

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 L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I^r 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 32 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 au 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 remplacement 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 incombe, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale 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^o Les orientations stratégiques de l'entreprise ;*
- 2^o La situation économique et financière de l'entreprise ;*
- 3^o La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.*

À 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.

À 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'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À 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'État 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 103.2 du présent accord.*

Droit syndical et financement du paritarisme

Avenant du 18 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

SPQR ;

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FO ;

CGT ;

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions conventionnelles de l'article 3.5 alinéa 1 de la convention collective nationale (CCN) de la presse en régions signée en date du 9 août 2021 mettant en place un dispositif de financement du paritarisme et de dialogue social. L'article 3.5 alinéa 1 de la CCN précité dispose ce qui suit : «Partageant l'objectif de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour définir et mettre en place un dispositif de soutien au paritarisme de la branche.».

Il est important de rappeler que c'est la loi Sapin en date du 5 mars 2014 qui a instauré, à compter de 2015, une contribution sur les salaires pour financer le «dialogue social», c'est-à-dire les organisations syndicales et patronales. En effet, et en application des dispositions des articles L. 2135-9 et suivants du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficient de financements versés par le fonds paritaire national et géré par l'Association de gestion du fonds pour le financement du dialogue social (AGFPN, organisme paritaire mis en place pour gérer et répartir le produit des prélèvements).

Ce fonds vise notamment la participation, la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement. Ces financements sont majoritairement issus de la contribution des entreprises spécifique qui s'élève à 0,016 % de la masse salariale.

En sus de cette contribution légale, la CCN de la presse en régions du 9 août 2021 a instauré une contribution conventionnelle annuelle des entreprises de presse en régions s'élevant à 0,07 % de la masse salariale.

Le présent avenant porte sur :

- La détermination des missions du fonds conventionnel de financement du dialogue social ;
- La création d'une Association paritaire de gestion du fonds conventionnel du paritarisme ;
- La désignation de l'organisme collecteur de la contribution des entreprises ;
- Le montant de la contribution conventionnelle des entreprises ;
- Les règles d'affectation du fonds.

Article 1 Missions du fonds conventionnel

Le présent accord, qui constitue un avenant à la CCN de la presse en régions du 9 août 2021, a pour objet de donner aux instances de la branche impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et assurer notamment :

- La promotion des métiers de la presse ;
- La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
- La transmission des informations et l'information régulière des salariés et des entreprises de la branche sur la convention collective nationale, les avenants, les accords et leur évolution ;
- La mise en œuvre d'enquêtes, de rapports ou toutes études nécessaires à la branche (à titre d'exemple études sociales ou économiques).

Le financement de ces missions sera assuré par le versement d'une contribution annuelle des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Les parties ont convenu qu'en matière d'enquêtes nécessaires à la branche, un financement commun pourra être décidé majoritairement en CPPNI Presse en régions. Le choix d'un éventuel prestataire, le financement respectif de chacune des parties seront déclinés dans le cadre de l'Association créée à cet effet.

Article 2 Création d'une association paritaire

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de créer une association paritaire, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, et des textes subséquents, dénommée Association de Gestion des Fonds du Paritarisme de la Presse Quotidienne et Hebdomadaire en Régions (l'Association).

Cette dernière a pour objet la mise en place d'un dispositif de soutien au paritarisme de la branche professionnelle de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions, ainsi que la gestion de son financement, conformément à l'article 3.5 alinéa 1 précité.

Elle a vocation à gérer et contrôler les fonds collectés conformément à la destination définie dans la convention

précitée.

L'Association est chargée de :

- Tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- Vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- Présenter à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que la reddition des comptes effectuée par l'expert-comptable ou par le trésorier.

Le présent avenant fixe les principes de fonctionnement de l'Association paritaire. Ses conditions de fonctionnement seront déterminées dans les statuts.

L'Association a été fondée par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la presse en régions suivant les arrêtés de représentativité de 2021.

Cette Association est composée de membres adhérents répartis en deux collèges :

- Le collège des membres «salariés» composé des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche presse quotidienne et hebdomadaire en régions ;
- Le collège des membres «employeurs» composé des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives de la branche presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Elle élira parmi ses membres un Président, un Vice-Président, un Trésorier, un Trésorier Adjoint issus des deux collèges.

Lors de la première mandature, il est convenu que :

- Le Président est un représentant du collège employeur
- Le Vice-Président est un représentant du collège salarié
- Le Trésorier est un représentant du collège salarié
- Le Trésorier Adjoint est un représentant du collège employeur

Le Président et le Trésorier adjoint ne devront pas être issus de la même organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la CCN de la Presse en régions.

Le Vice-Président et le Trésorier ne devront pas être issus de la même organisation syndicale de salariés représentative dans la CCN de la Presse en régions.

Est seul éligible au poste de président et de vice-président, lorsqu'il s'agit d'un représentant du collège salarié, un candidat issu d'une organisation syndicale de salariés signataire de la CCN de la presse en régions.

Tous les deux ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège

Article 3 Contributions des entreprises

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est fixée à 0,07 % de la masse salariale brute à l'identique de ceux portés dans les Déclarations Sociales Nominatives (DSN) de retraite complémentaire Agirc Arrco (appelées «Assiette»).

La population concernée est l'ensemble des salariés des entreprises de presse en régions à l'exclusion des salariés journalistes.

La contribution annuelle globale due par l'entreprise ne peut pas être inférieure à cent (100) euros (montant minimum) et supérieure à cinq mille euros (5 000) (montant maximum) par entreprise.

La contribution annuelle sera appelée en début d'année et sera calculée sur la masse salariale de l'année précédente c'est-à-dire l'année 2024.

Les parties se sont accordés sur les points suivants :

- Les années de collecte portent sur 2023 et 2024
- L'année de 2022 est neutralisée

Article 4 Organisme collecteur de la contribution conventionnelle

Les parties au présent avenant ont désigné comme investi de la mission de collecte annuelle du financement du paritarisme, la société Agépro Services, entité du Groupe Audiens, qui effectue déjà ce type de prestations pour d'autres branches professionnelles.

Préalablement à la mise en place du présent avenant, un représentant d'Agépro Services, entité du Groupe Audiens

est venu présenter aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs, le calcul de la collecte et ses modalités, le suivi et le pilotage de la collecte et les coûts de gestion. Il a été prévu qu'Agépro Services fournira, à cet effet, un modus operandi aux entreprises pour mener à bien les opérations.

Article 5

Règles d'affectation des fonds

Conformément à l'article 3.5 alinéa 5 de la CCN de la presse en régions : «Cette contribution annuelle globale est obligatoire. La collecte ainsi perçue est répartie à 40 % pour la partie patronale et à 60 % pour la partie salariée au prorata de leur pourcentage de représentativité au niveau de la branche»

La collecte ainsi perçue, déduction faite des coûts de gestion de l'organisme en charge de la collecte et des frais de fonctionnement de l'Association sera répartie de la manière suivante :

- 60 % de la collecte, seront répartis entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté en date du 8 novembre 2021 (JO 4.12.21). Cette mesure concerne le cycle 2021-2025.*
- 40 % de la collecte, seront répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en date du 8 novembre 2021 (JO 19.12.21). Cette mesure concerne le cycle 2021-2025.*

La prochaine mesure de représentativité aura lieu dans un an et de nouveaux arrêtés de représentativité seront publiés.

L'Association paritaire rendra compte chaque année à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des fonds ainsi collectés et de leur répartition.

Article 6

Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 9

Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Presse en régions (IDCC 3242), il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10

Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11
Révision et dénonciation

*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.*

