

ACCORD NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉDITION

Table des matières

PREAMBULE	1
CHAMP D'APPLICATION	3
TITRE I OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'ÉDITION	3
TITRE II DIAGNOSTICS DES ENTREPRISES	5
TITRE III LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	5
TITRE IV LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	9
TITRE V LE PLAN DE FORMATION	12
TITRE VI LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)	14
TITRE VII LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	18
TITRE VIII ENTRETIEN PROFESSIONNEL, BILAN DE COMPETENCE, BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL	19
TITRE IX APPRENTISSAGE, VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE), JURY DE VAE ET D'EXAMEN, STAGES	21
TITRE X NEGOCIATION TRIENNALE, EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	23
TITRE XI OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES	24
TITRE XII INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	25
TITRE XIII DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES	26
TITRE XIV DISPOSITIONS FINANCIERES	27
TITRE XV DUREE, DEPÔT, SUIVI, REVISION, DENONCIATION	29

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

Conformément aux dispositions de principe de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en oeuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

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

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

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

Les mesures prises par les entreprises pour mettre en application la loi du 4 mai 2004 et celle du 24 novembre 2009 ne pourront déroger aux dispositions du présent accord dans un sens qui serait défavorable aux salariés.

A la date de signature du présent accord, certains décrets n'étant pas encore publiés pour la pleine application de la loi, les parties signataires veilleront à ce que les dispositions nouvelles résultant de ces décrets soient intégrées à l'accord par avenant, dans les délais les plus rapides.

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

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

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié ;

- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise, d'une part, et de l'évolution nécessaire de la qualification du salarié, d'autre part.
- l'adaptation de la formation aux compétences et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur basé sur l'entretien professionnel et le bilan d'étape professionnel.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique :

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

TITRE I OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'EDITION

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

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

Article 1 - Missions de l'Observatoire

L'observatoire des métiers et des qualifications a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent conduire également à une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises de la branche. La diffusion du résultat de ses travaux doit permettre aux entreprises et à leurs salariés de mieux cibler leurs orientations en matière de formation.

La mission de l'Observatoire consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les entreprises du secteur de l'édition,
- à procéder ou à faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle,
- à proposer des orientations, notamment des qualifications, diplômes ou titres susceptibles d'être reconnus par la branche et toute autre préconisation permettant d'adapter les emplois aux évolutions constatées.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l'Observatoire sont à la disposition des commissions paritaires de la branche de l'édition.

Article 2 - Fonctionnement de l'Observatoire

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

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

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

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

La présidence du comité paritaire de pilotage devra revenir au collège qui n'occupe pas la présidence de la section édition de l'AFDAS et alternativement.

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

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

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

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

Article 3 - Financement de l'Observatoire

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une partie des contributions versées à l'AFDAS, et ce dans les conditions définies à l'article R. 6332-36 II 3è du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions,
- ainsi que des subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités locales, tout organisme public, parapublic ou privé, ou de toute autre structure nationale, européenne ou internationale,
- et de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

TITRE II DIAGNOSTICS DES ENTREPRISES

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'AFDAS peut « prendre en charge les coûts des diagnostics des TPE, petites et moyennes entreprises ».

Les parties signataires souhaitent encourager l'optimisation des capacités de gestion économiques et sociales des TPE et PME dans le cadre d'un accompagnement par un prestataire externe.

Le financement de ces prestations sera assuré sur le budget « frais de mission » de l'AFDAS selon les modalités retenues par son Conseil d'administration.

TITRE III LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 – Objet

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle avec pour objectif l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'édition,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Il s'adresse :

- Aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- Aux demandeurs d'emploi dès leur inscription à Pôle Emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou d'un contrat unique d'insertion.

Article 2 – Principes

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

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

Article 3 – Durée

Le contrat de professionnalisation est :

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la qualification suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

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

La durée du contrat peut être de 24 mois pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés et aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La durée du contrat peut également être portée à 24 mois pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article 4 – Participation de l'AFDAS au contrat de professionnalisation

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

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-13 du code du travail, ainsi que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail égale ou supérieure à six mois.

L'AFDAS assure la continuité de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation qui serait rompu avec l'entreprise dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Article 5 – Durée des actions de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation seront d'une durée comprise entre 15% et 25 % de la durée du contrat ou de la phase de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Elle pourra être supérieure à 25 %, sans dépasser 50 % de la durée du contrat pour les contrats entrant dans le cadre des trois derniers alinéas de l'article 3 du présent titre.

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

Article 6 – Tutorat

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

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

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

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

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

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

L'AFDAS prendra en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret et selon les conditions décidées par son Conseil d'administration sur proposition de la branche, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec :

- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou d'un contrat unique d'insertion.
- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Les personnes âgées de 45 ans et plus.

Article 7 – Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

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

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

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

Les bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale à 85% du minimum conventionnel correspondant au niveau de la classification de leur emploi sans que ce montant puisse être inférieur au SMIC.

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

Article 8 – Participation de l'AFDAS

L'AFDAS participe aux coûts pédagogiques des différentes actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation ainsi qu'aux frais induits (déplacements, défraiements) sur la base d'un plafond horaire de 15 € à la date de signature du présent accord. Ce taux est susceptible d'être modulé par le Conseil paritaire de la branche sur proposition de la CPNE.

Article 9 – Information et consultation des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux

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

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

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

Article 10 – La préparation opérationnelle à l'emploi

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle Emploi. A l'issue de sa formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'employeur est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

La formation est financée par Pôle Emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise d'édition, en concertation avec l'AFDAS et Pôle Emploi définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

TITRE IV LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 - Objet

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

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

Ces périodes de professionnalisation doivent permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, ou ouvrant droit à un CQP ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE ;
- de participer à une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 2 - Contenu

Une période de professionnalisation comprend nécessairement les phases suivantes :

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

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

Article 3 – Publics prioritaires

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation s'adressent prioritairement :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur des salariés âgés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail ;
- aux salariés des premiers niveaux de qualification ;
- aux salariés reprenant une activité après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux personnes qui acceptent une mobilité professionnelle impliquant une évolution importante de leurs compétences.

Article 4 – Actions prioritaires

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

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'édition,
- soit une qualification ouvrant droit à un CQP.

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

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

Article 5 – Durée et modalités

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

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- A trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés ;
- A soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Article 6 – Rémunération du salarié

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

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

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

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L. 6321-10 du code du travail, soit 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 7 – Conditions de mise en œuvre

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

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

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. Ces engagements sont liés d'une part au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation, et d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

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

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

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

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

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

Article 8 – Financement par l’AFDAS

L’AFDAS -assure en priorité le financement des actions définies à l’article 4 du présent titre. Le plafond du taux horaire est fixé à 35 €. Il pourra être modulé par l’AFDAS, sur proposition de la CPNE.

Ce taux couvre le coût pédagogique et les frais annexes.

TITRE V LE PLAN DE FORMATION

Article 1 – Principes

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

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

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

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

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes (IRP) sont informées et consultées, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu’en l’état actuel, la loi fixe une périodicité et un principe de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l’année précédant celle de l’exécution du plan de formation,
- qu’afin de permettre aux membres du comité d’entreprise et aux membres de la commission de formation, de contribuer à l’élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l’objet, le chef d’entreprise ou son représentant communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l’entreprise ou de l’établissement, ainsi qu’aux représentants syndicaux au comité d’entreprise.

Article 2 – Information des salariés

Afin de permettre aux membres du comité d’entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de contribuer à l’élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l’objet, l’employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents

d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de développement des compétences du salarié.

Article 3 – Caractéristiques

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (article L. 6321-1 du code du travail) :

a) Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

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

b) Les actions de développement des compétences du salarié

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

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de soixante heures par an et par salarié (ou 4,33% du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération, mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

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

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de quatre-vingts heures (ou 5% du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

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

TITRE VI LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le DIF est un outil de développement des compétences, de mobilité et d'évolution professionnelle. Il permet à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur et dans les limites de la loi, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

Article 1 – Bénéficiaires

A compter du 7 mai 2005, les salariés employés à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant un an d'ancienneté, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel et les TAD, cette durée est calculée au prorata temporis. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul du droit à DIF.

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

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

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

A partir de l'année 2012, l'année civile est choisie comme période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Article 2 – Objet

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

Ces formations se déroulent en dehors du temps de travail.

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

Article 3 – Publics et actions prioritaires

a) Publics prioritaires

Conformément aux articles L.6323-6, L.6313-3 et L.6314-1 du code du travail, sont prioritaires, au titre du DIF, les publics bénéficiant d'actions de formation ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une classification professionnelle reconnue dans la convention collective ;
- la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles ;
- des actions spécifiques visant une reprise d'activité professionnelle des femmes après un congé maternité, ou des hommes et des femmes après un congé parental ;
- des actions spécifiques aux salariés de plus de 55 ans concernés par les accords ou les plans d'action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

b) Actions prioritaires

La CPNE examine régulièrement et révisé, le cas échéant, la liste des actions qu'elle a jugées prioritaires et les communique à l'instance concernée au sein de l'AFDAS

Article 4 – Modalités de mise en œuvre

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

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

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

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

Dans le cadre d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.6323-14 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.6332-14 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement sont décomptées alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

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

Article 5 – Dispositions financières

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation seront prises en charge par l'AFDAS selon les modalités, pour les DIF prioritaires, définies par le Conseil de la branche. Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ce financement ne concernera que les publics et actions de formation reconnus prioritaires au sens de l'article 3 du présent titre.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ouvrent le droit au versement de l'allocation de formation définie par l'article L.6321-2 du code du travail, soit 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent droit au maintien de la rémunération.

Article 6 – Mise en œuvre des conditions de portabilité du DIF

a) Avant la fin du préavis

En application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action est réalisée pendant la durée du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le salarié souhaitant exercer son droit individuel à la formation doit adresser sa demande à l'employeur dans les formes et délais prévus à l'article 4 du titre V du présent accord. La demande doit être présentée avant la fin du préavis.

Dans le cas d'un licenciement – sauf faute lourde – l'action peut être engagée ou peut se poursuivre après la cessation du contrat.

Dans le cas d'un licenciement pour faute grave, l'action de formation est engagée directement avec l'AFDAS, dans les conditions visées au point 2 ci-après.

b) Après la cessation du contrat de travail

En application des dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, de démission pour motif légitime ouvrant droit à l'assurance chômage, de rupture conventionnelle homologuée ou d'échéance à terme du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

- Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer, soit après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 3 du présent titre. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché et la somme est imputée au titre du dispositif « professionnalisation »

- Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. Elle est imputée au titre du dispositif « professionnalisation »

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 7 – Obligation d'information du salarié

D'une part, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation au titre de l'article L. 6323-17

du code du travail, c'est à dire le nombre d'heures acquises au titre du DIF et la possibilité pour le salarié d'en demander l'utilisation pendant le préavis. Le cas échéant, il sera également indiqué qu'en cas de mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), l'employeur verse à Pôle Emploi une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

D'autre part, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et désigne l'OPCA en charge d'assurer le versement de la somme correspondant aux droits acquis non utilisés par le salarié, à savoir celui dont relève la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro.

TITRE VII LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Les parties signataires rappellent l'existence du congé individuel de formation qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise. L'objectif du congé individuel de formation est de permettre au salarié de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, suivant les conditions prévues par les articles L. 6322-4 et suivants du code du travail.

Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail sous réserve qu'il soit d'une durée minimale de 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps de travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation du salarié. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, le salarié doit formuler sa demande auprès de l'AFDAS suivant les conditions définies par l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF.

Pour les salariés titulaires de contrats à durée déterminée, le congé individuel de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Pour pouvoir bénéficier d'un CIF le salarié en CDD doit avoir travaillé :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années,
- Dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

-

Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Les dépenses liées à la réalisation d'un congé individuel de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé à ce titre dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

Les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles doivent remplir en étant partie aux instances de l'AFDAS qui définissent les règles générales de prise en charge des dispositifs du congé individuel de formation.

TITRE VIII ENTRETIEN PROFESSIONNEL, BILAN DE COMPETENCE, BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL

Article 1 – Principes

Le législateur a prévu un certain nombre de dispositifs visant à favoriser le déroulement et la progression des carrières des salariés : entretien professionnel, bilan de compétence, bilan d'étape professionnel. Ces dispositifs permettent aux salariés, avec leur employeur, d'anticiper leurs évolutions de carrière.

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

Article 2 – Entretien professionnel

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

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

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

Dans les entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail employant au moins cinquante salariés, l'employeur doit organiser, pour chacun des salariés dans l'année qui suit son quarante-cinquième anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il l'informe notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Article 3 – Bilan de compétence

L'objectif du bilan de compétence est de permettre au salarié d'analyser ses compétences et aptitudes, tant professionnelles que personnelles dans le cadre d'un projet professionnel ou de formation.

Le salarié est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués sans l'accord de ce dernier.

Le bilan de compétence peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétence est organisé dans le cadre du plan de formation, sur proposition de l'employeur, ou à l'initiative du salarié dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétence.

Lorsqu'il est inscrit et financé dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétence est réalisé avec l'accord du salarié.

Tout salarié a le droit de demander à son employeur un congé pour faire un bilan de compétence, sous réserve :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée de justifier d'une activité salariée de cinq ans dont douze mois dans l'entreprise ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée de justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (CDI, CDD, intérim) au cours des cinq dernières années, dont quatre mois sous CDD consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Le départ en congé est uniquement conditionné par l'accord de prise en charge financière de l'AFDAS et le congé de bilan de compétence doit débuter au plus tard douze mois après la fin du premier CDD ;
- de ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétence au cours des cinq (5) années précédant la demande.

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétence, le salarié doit adresser par écrit à son employeur une demande d'autorisation d'absence dans un délai de 60 jours avant le début du congé de bilan de compétence. L'employeur doit formuler sa réponse par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Un report d'autorisation d'absence n'est possible que dans une limite de 6 mois, sous réserve que l'employeur en fournisse le motif.

Article 4 – Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, Ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

A partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, le bilan d'étape professionnel a pour objet de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les conditions de mise en œuvre de ce bilan sont définies par un accord national interprofessionnel étendu prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les conditions d'application, dès lors qu'elles seront rendues obligatoires, seront communiquées au salarié lors de son embauche.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans, le bilan d'étape professionnel est également l'occasion d'envisager avec leur employeur les modalités d'une éventuelle transition vers la retraite, en prenant en compte, notamment, les besoins et les opportunités de tutorat dans l'entreprise.

TITRE IX APPRENTISSAGE, VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE), JURY DE VAE ET D'EXAMEN, STAGES

Article 1 – Apprentissage

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

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

Article 2 – VAE

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

La négociation triennale de branche portant sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés concerne la validation des acquis de l'expérience pour les points suivants :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés de l'Edition portant sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre par la branche en vue de l'obtention d'une qualification soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue par les classifications de la convention collective nationale de l'Edition, soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'Edition ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par l'AFDAS des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Article 3 – Stages et emploi des jeunes

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

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

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre III sixième partie du même code sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Ils doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et leur durée ne peut excéder six mois.

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement, à l'exception des cas suivants :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.
-

Un délai de carence entre deux stages successifs doit être respecté, conformément aux dispositions légales.

Lorsque la durée de ces stages ainsi définis est supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

En cas d'embauche du stagiaire dans un délai maximum de six mois consécutifs à la fin du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai.

Si l'embauche intervient dans les 3 mois suivant l'issue du stage, la durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 4 – Jury de VAE et d'examen

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation. Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné au dernier alinéa de l'article L. 6313-1 sont couvertes par l'AFDAS selon des modalités et conditions de prise en charge validées par son conseil d'administration de ce dernier.

TITRE X NEGOCIATION TRIENNALE, EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au moins tous les trois ans, les organisations syndicales de salariés et le Syndicat national de l'Édition se réunissent pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette réunion est l'occasion de faire un bilan approfondi de l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes comme pour les hommes.

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

Article 1 – Négociation triennale de branche

A partir des éléments chiffrés délivrés par les enquêtes de branche et des études complémentaires commandées par l'observatoire des métiers et des qualifications, la négociation triennale de branche porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

Article 2 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

TITRE XI OBLIGATION D'INFORMATION DES SALARIES

Les parties signataires rappellent que la formation continue tout au long de la vie doit permettre à chaque salarié de progresser au cours de sa vie professionnelle. Cela passe, notamment, par la reconnaissance des actions de formation que chaque salarié a, sous diverses formes, suivies durant son parcours professionnel afin, par exemple, de pouvoir effectuer un bilan de compétences ou entamer un processus de validation des acquis de l'expérience.

Il convient à cette fin que soient fournis au salarié des éléments tangibles attestant de ce parcours de formation.

Article 1 - L'attestation de formation

Les parties signataires rappellent que les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères d'imputabilité (objectifs, nature et durée de l'action, résultats de l'évaluation des acquis de la formation) définis par le législateur.

Ces actions de formation, mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail, sont réalisées conformément au programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. A l'issue de la formation, l'organisme de formation prestataire doit délivrer au stagiaire une attestation reprenant les critères d'imputabilité définis ci-avant.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.

Article 2 - Récapitulatif annuel

Pour les actions de formation à l'initiative de l'employeur et rentrant dans le cadre du plan de formation, il est rappelé qu'un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées et des versements de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie, en application des dispositions de l'article D. 6321-10 du code du travail.

TITRE XII INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 1 – Les institutions représentatives du personnel

Les Institutions représentatives du personnel (IRP) qui doivent être consultées en matière de formation professionnelle sont :

- les délégués du personnel, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en application des dispositions de l'article L. 2313-8 du code du travail ;
- la délégation unique du personnel ou le comité d'entreprise, dans les entreprises de 50 à 199 salariés ;
- le comité d'entreprise ou le comité d'établissement dans les entreprises de 200 salariés et plus.

Article 2 – Champ d'intervention des IRP en matière de formation professionnelle

L'institution représentative du personnel compétente formule toute proposition de nature à améliorer les conditions d'accès et la mise en œuvre des actions de formation pour les salariés de l'entreprise.

Elle intervient, notamment, dans les domaines ci-après, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier suivant les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail.

a) les orientations de la formation professionnelle, le plan de formation et sa mise en œuvre

L'IRP compétente est obligatoirement consultée sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

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

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

L'IRP compétente est également consultée sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) les contrats de professionnalisation

L'IRP compétente est consultée et les délégués syndicaux, s'il y en a, sont informés sur :

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

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L.2323-57 du code du travail.

c) la commission de formation

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

Les parties signataires rappellent que des commissions de formation doivent être constituées dans les entreprises comportant au moins deux cents salariés.

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

TITRE XIII DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

Article 1 – Situation des entreprises de moins de 10 salariés

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

Article 2 – Financement prioritaire de l’AFDAS

L’AFDAS financera prioritairement pour les entreprises concernées par le présent titre :

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

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

Article 3 – Mutualisation des fonds collectés

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

La partie de ces sommes correspondant au plan de formation ne peut pas être appelée par les entreprises d’au moins 10 salariés. A contrario, les entreprises de moins de 10 salariés peuvent bénéficier, au titre du plan de formation, des sommes versées par l’ensemble des entreprises de la branche, selon le principe de la fongibilité asymétrique.

TITRE XIV DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 1 - CONTRIBUTION AU TITRE DU FINANCEMENT DU FPSPP

Les entreprises de la branche contribuent au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) suivant un pourcentage fixé chaque année par décret, correspondant à un taux variant de 5 à 13% du montant de leur obligation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est reversée chaque année par l’AFDAS au FPSPP.

L’assiette du financement du FPSPP est composée :

- Des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés,
- Des contributions légales et réglementaires dues au titre du Congé Individuel de Formation,
- Des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation,
- De l’obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l’article L.6331-9 du code du travail.

Pour les contributions versées obligatoirement à l’Afdas, OPCA et OPACIF de la branche, les taux indiqués aux articles ci-après incluent la contribution au financement du FPSPP.

Article 2 - ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIES

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, une contribution minimale de 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Les employeurs de dix à moins de 20 salariés sont exonérés des versements légaux ou conventionnels qui leur sont applicables dans les conditions de l'article L. 6331-14 du code du travail.

Ces entreprises doivent effectuer à l'AFDAS, OPCA et OPACIF de la branche, un versement correspondant au minimum :

- à 0,50% des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement, selon les priorités énoncées dans le présent accord :
- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation et le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formations reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF,
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- le financement du FPSPP.
- pour les entreprises de plus de 20 salariés, à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AFDAS pour assurer le financement des Congés individuels de formation, Actions de validation des acquis de l'expérience et Congés bilans de compétences, ainsi que le financement du FPSPP.
- le montant destiné au financement du FPSPP dans les conditions définies à l'article 1 du présent titre calculé sur la participation au titre du plan de formation de 0,90%.

Ces entreprises doivent financer des actions de formation pour le solde du plan de formation au minimum à hauteur de 0,90%, déduction faite du versement destiné au financement du FPSPP prévu ci-dessus. Elles peuvent, à titre volontaire, verser à l'Afdas, l'OPCA de branche, tout ou partie de ce solde de 0,90% au titre du plan de formation.

Article 3 - ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIES

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formations professionnelles continues, conformément aux dispositions de l'article L.6331-2 du code du travail, une contribution minimale de 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS.

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

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

- à concurrence du solde :
- au financement des actions de formations mises **en œuvre** dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- au financement des actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- au financement de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée aux salariés pendant les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ;
- et plus généralement, au financement des actions et des moyens imputables au titre de la formation professionnelle,
- au financement du FPSPP.

Article 4 – CONTRIBUTION QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des CDD au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

TITRE XV DUREE, DEPÔT, SUIVI, REVISION, DENONCIATION

ARTICLE 1 – DUREE - DEPÔT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de son extension. Il sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 2 – SUIVI

En cohérence avec le titre IX, les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans, lors de la négociation triennale de branche, afin de faire un bilan sur l'application de cet accord et d'envisager d'éventuelles modifications.

ARTICLE 3 - REVISION

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, elles seront maintenues ;

➤ sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 4 - DENONCIATION

L'accord pourra être dénoncé, conformément à l'article L.2261-9 du code du travail, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

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

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

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

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

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

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

Paris, le 26 mars 2012

Le Syndicat National de l'Édition

La Fédération de la communication (CFE-CGC)

Le Syndicat du Personnel d'Encadrement de l'Édition et de la Librairie et de la Diffusion (CFE-CGC)

La Fédération Communication, Conseil, Culture (F3C-CFDT)

Le Syndicat national Livre-Édition (CFDT)

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

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

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

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

Le Syndicat national des employés de la presse et du livre et de la communication (SNEPL-CGT)

La Fédération des employés et cadres (CGT-FO)

Le Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP-FO)

Le Syndicat national des correcteurs et des métiers connexes (SNC-FO)

ANNEXE

Rappel des dispositions légales au 1^{er} janvier 2012 sur la répartition des contributions

Effectif de l'entreprise	Contribution	Taux
Moins de 10 salariés	Professionalisation	0,15%
	Plan de formation	0,40%
	Congé individuel de formation	
de 10 salariés à moins de 20 salariés	Professionalisation	0,15%
	Plan de formation	0,90%
	Congé individuel de formation	
Plus de 20 salariés	Professionalisation	0,50%
	Plan de formation	0,90%
	Congé individuel de formation	0,20%
Quel que soit l'effectif	Congé individuel de formation CDD	1 %