

ACCORD NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AU PORTAGE DE PRESSE

ENTRE :

Le Groupement des Entreprises de Portage de Presse (GREPP)

D'UNE PART

- La FILPAC CGT
- La Fédération du Livre FO
- Le SNPEP FO
- Le SNP CFTC
- La F3C CFDT
- Le SPEP CGC

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés des Entreprises de Portage de Presse.

Cet accord manifeste la volonté des organisations signataires, car la profession considère que le portage de la presse quotidienne est aujourd'hui une des réponses du développement de la presse.

En effet, on observe une nette corrélation en Europe entre la part qu'occupe ce mode de diffusion et le nombre d'exemplaires diffusés pour 1.000 habitants adultes.

Les structures prévues dans la loi (CPNE) et dans l'Accord collectif national sur la formation professionnelle Presse (Observatoire) doivent y contribuer.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

PS
FM
E
PV
TN
LB

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes,
- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elles s'appliquent sur l'ensemble des départements métropolitains et aux DOM.

TITRE II – LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1 - La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse

Les dispositions de l'article 1 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle de la presse sont applicables aux activités de portage de presse.

Les entreprises de portage participeront au financement de la CPNEF dans les conditions prévues à l'article 1.3.3 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle Presse .

Article 2 – Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Les travaux et expertises sur l'évolution des métiers et qualifications du portage de presse relèvent de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle Presse sont applicables au portage de presse.

TITRE III – L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 3 – Actions et publics prioritaires

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

RS
FA
PL
TU
LB

Les actions prioritaires de droit commun :

- formations permettant de mettre en œuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité, ...).

Les actions prioritaires du portage de presse :

- préparation à la formation (bilan de compétences, VAE ...)

Concernant les porteurs de presse :

- en relation avec les missions des CHSCT : sécurité, gestes et postures
- techniques de communication, connaissance de l'entreprise (process et produits...)

Concernant les autres populations : :

- encadrement
- techniques de management
- techniques de communication, connaissances de l'entreprise
- techniques de logistique

Les publics prioritaires sont :

- personnels ayant un niveau de formation initial et/ou professionnelle faible
- personnels de plus de 45 ans (en seconde partie de carrière)

Article 4 – Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. après consultation des institutions représentatives du personnel.

Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs modes d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui

Handwritten signatures and initials: RS, TH, LB, and other illegible marks.

s'organisent dans le temps de travail effectif ou exceptionnellement hors temps de travail dans le cadre d'accords d'entreprise, en tenant compte des spécificités de l'organisation du temps de travail des porteurs de presse notamment dans le cadre d'un salarié multi-employeur.

- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en oeuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du Code du Travail. Dans le cas où cette action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, celle-ci est limitée à 80 heures par an et par salarié, avec le versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié, calculée sur les 12 derniers mois.

Article 5 – Le contrat de professionnalisation

5.1 - Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification des postes de la CCN du portage de presse.

5.2 - Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois. Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;

Les demandeurs d'emploi de vingt-six ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;

Les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN du portage de presse;

Les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de portage de presse, notamment : informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, encadrement et logistique.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du

plu

PS
TR
E
TR
LB

contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir une mission en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-6 du Code du Travail.

5.3 - Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

5.4 - Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 6325-1 du Code du Travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge, de leur emploi et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

5.5 - Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA Médiafor aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de

BS
FI
[Signature]

professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 euros minimum, conformément à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA Médiafor avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

5.6 - Le tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Le tuteur pourra bénéficier préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Article 6 – Les périodes de professionnalisation

6.1 - Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-dessous.

6.2 - Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 5212-13 du Code du Travail.

6.3 - Qualifications concernées par la période de professionnalisation

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en œuvre de cet accord global, cette liste devra être établie trois mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation bénéficiant au personnel de portage concernent :

- le développement de la qualité du portage
- le développement de la relation client ;
- l'encadrement ;
- les techniques d'auto contrôle ;
- la lutte contre l'illettrisme.
- la sécurité ;
- la logistique.

Les priorités de formation seront ensuite précisées lors des réunions annuelles de bilan.

6.4 - Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile par salarié.

6.5 - Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA Médiafor des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 euros par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA Médiafor au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Article 7 – Droit Individuel à la Formation (DIF)

7.1 – Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être co-acteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA Médiafor.

7.2 - Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (en ce qui concerne les porteurs, la durée de référence servira de base au calcul du prorata. Il est convenu que le DIF ne pourra être inférieur à 2 heures/an pour un salarié ayant les conditions d'ancienneté requises) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

7.3 – Dispositions spécifiques au Portage de Presse

7.3.1 – Mise en oeuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en oeuvre.

Handwritten signatures and initials: RS, TH, AT, LB, and a large signature.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en oeuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en oeuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose d'un mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation ...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L 6323-13 du Code du Travail

En cas de refus une première fois, le salarié peut présenter une deuxième fois la même demande l'année suivante. En cas de second refus, le salarié peut directement adresser sa demande à l'OPCA MEDIAFOR, dans le cadre du CIF, qui décidera de l'acceptation de son dossier.

7.3.2.- DIF et temps de travail

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

7.3.3 – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation qualité ;
- formation sécurité ;
- développement commercial / relation clients / marketing ;

R
TH
AK
LB
TV

- connaissance / maîtrise des outils informatiques ;
- encadrement / management / recrutement des porteurs ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

7.3.3.2. Mise en œuvre des actions de formation en entreprise

- chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

7.3.4 - Cas particuliers

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 6323-17 du Code du Travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions de l'article L. 2232-30 à L.2232-35 du Code du Travail.

7.3.5 – Anticipation et transférabilité

Les employeurs pourront accorder une année d'anticipation des droits à DIF, de même le solde des droits à DIF pourra faire l'objet d'une transférabilité au sein des groupes, sous réserve qu'un accord ait été préalablement conclu en application des dispositions de l'article L. 2232-30 à L.2232-35 du Code du Travail.

Article 8 – Commission de suivi

8-1 -Organisation

Il est institué une commission de suivi de la Formation Professionnelle des Porteurs de Presse composée paritairement de deux collèges, comme suit :

- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège employeurs
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège salariés, soit un par organisation syndicale représentative confédérée

La commission est présidée par un membre qui sera désigné pour un mandat de trois ans en alternance, la première présidence sera assurée par le représentant des employeurs.

La commission se réunit en formation plénière, sur convocation du Président au moins deux fois par an, et quatre fois les deux premières années civiles.

Les décisions se prennent à la majorité des membres de deux collèges.

B
FH
AA
PC
TA LB

8-2 - Compétences

La commission de suivi veille à la bonne application des dispositions de l'accord de Formation Professionnelle de la convention collective nationale du portage de presse.

Elle définit périodiquement les axes prioritaires de formation ainsi que les publics en s'attachant à réduire les inégalités d'accès des entreprises et des salariés à la Formation Professionnelle Continue. Ces préconisations seront présentées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la presse pour validation par la branche (CPNEF PRESSE).

Le résultat de ses travaux fera l'objet d'une communication à la section presse en région de l'OPCA MEDIAFOR définissant ainsi les règles de prise en charge des dossiers présentés par les entreprises de portage de presse.

En cas de litige, la section Presse en Région pourra saisir la commission de suivi concernant la gestion des dossiers de ce secteur.

La commission de suivi demandera à la CPNEF PRESSE de prendre en compte la spécificité du Portage de Presse et de son évolution dans les études menées par l'Observatoire des Métiers de la Presse.

8-3 – Financement

Les frais de fonctionnement de la commission de suivi seront assurés par le GREPP dans les conditions fixées par accord paritaire concernant « le défraiement pour participation aux instances paritaires nationales ».

TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 9 – Organisme de collecte et de gestion

Les parties signataires confirment l'OPCA Médiafor, dans les termes de l'accord du 21 décembre 1994, comme organisme collecteur et gestionnaire.

Article 10 – Bilan d'application

Les parties signataires s'engagent à établir, deux ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

Article 11 – Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au moment de l'entrée en application de la Convention Collective Nationale du Portage de Presse.

RE
FM
AC
—
LB

REB

JW LB

Article 12 - Dépôt

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

Article 13 - Révision

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 14 - Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du Travail.

Article 15 - Extension

Les parties sont convenues de demander l'extension du présent texte dans les meilleurs délais.

Fait à Paris le, 22 Octobre 2008

Pour le Groupement des Entreprises de Portage de Presse
Le Président
Bernard CLIQUE



RS
FA
BC
TW
LB

Pour la FILPAC CGT
Jean Pierre COMBEBIAC

Pour la F3C CFDT
Pierrick LEGUIRRINEC

Pour la CFTC
Christian LE DOUJET

Pour FO SNPEP
Thierry NOLEVAL

Pour FO LIVRE
Patrice SACQUEPEE

Pour la CGC
Lucien BLAISE