

***Accord national du 7 décembre 2004  
sur la formation professionnelle tout au long de la vie  
dans le secteur des entreprises de logistique de publicité directe***

***Préambule***

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel conclu le 5/12/2003 et de la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les parties signataires souhaitent développer la formation professionnelle au travers d'une approche structurante permettant, d'une part, d'assurer les évolutions technologiques au nombre desquelles figurent : la recomposition des étapes de production, l'optimisation de l'outil de production, les glissements de fonctions et, d'autre part, de préparer la transmission des savoir faire en favorisant l'insertion professionnelle des plus jeunes ainsi que le tutorat.

Les parties signataires décident au sein des instances paritaires de mettre en œuvre une politique de formation :

- de mettre en place des organismes de branche agréés pour la collecte des fonds de la formation professionnelle,
- d'animer un réseau de conseil de proximité avec des chargés de mission (CGM Formation),
- d'initier des études prospectives au sein d'un observatoire paritaire,
- de mettre en œuvre des dispositifs ou des actions de formation prioritaires décidées par la branche,
- d'accompagner les entreprises dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre d'actions de formation,
- d'accompagner les projets individuels de formation des salariés,
- de développer des actions de promotion de ses métiers en direction des jeunes,
- de participer à l'équipement et au développement des centres de formation d'apprentis préparant la formation professionnelle des jeunes,
- d'aider au reclassement et à la formation des demandeurs d'emplois notamment ceux issus de la branche,
- de disposer d'une politique de financement qui permette d'accompagner ces actions.

Il appartient aujourd'hui à la profession de poursuivre ses efforts et de les organiser dans le cadre d'une politique pluriannuelle de formation, qui s'appuie sur le projet de développement économique des entreprises dans leurs bassins d'emploi, et qui permette le développement des compétences et des qualifications des salariés. Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années et décline pour le secteur les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre

déclinent pour le secteur les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004.

Les organisations signataires décident en conséquence de mettre en cohérence les objectifs de développement de la formation professionnelle et les priorités visées avec l'ensemble des dispositifs dont les modalités pratiques sont précisées par le présent accord.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## **Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et à leurs personnels assujettis à la Convention Collective Nationale entreprises de logistique de publicité directe, elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord professionnel paritaire du 25 Novembre 1997.

## **Article 2 : Objectifs généraux de la politique formation de la branche**

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés du secteur, favoriser et préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

### ***Elaborer des actions prioritaires définies par la branche (Cf. article 8)***

- assurer la coordination des actions entre la politique nationale de branche, les actions territoriales, et les plans de développement de la formation dans les entreprises,
- continuer de développer pour la profession des outils communs de conseil, de promotion, de veille, de gestion.

### ***Amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise***

- accompagner les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leurs plans de formation professionnelle,
- mener des actions de promotion de la formation en direction des TPE et PME en créant des conditions d'accès incitatives,

- faciliter entre les générations de salariés, la transmission des connaissances et l'acquisition de savoir faire au sein des ateliers,
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle au travers d'entretiens professionnels du développement de ses compétences et de la formation professionnelle,
- encourager la concertation avec les instances représentatives du personnel pour le développement de la formation professionnelle,
- informer les salariés des TPE et PME ainsi que les chefs d'entreprise de l'existence de dispositifs de formation adaptés à leurs besoins.

#### *Agir sur des publics prioritaires*

- préparer les techniciens qualifiés pour appréhender les évolutions technologiques,
- accompagner les actions de formation des salariés les plus menacés par les évolutions technologiques,
- mobiliser l'encadrement et la maîtrise autour de l'élaboration et la mise en œuvre du projet de développement de la formation au sein de l'entreprise,
- faciliter l'intégration professionnelle des jeunes,
- inciter les entreprises à mettre en œuvre des formations au tutorat
- organiser des actions et des formations qualifiantes particulièrement tournées vers les demandeurs d'emploi ressortissant du secteur,
- favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

#### *Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle*

- encourager le développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- favoriser les démarches individuelles des salariés visant à : évaluer leurs compétences, réaliser des bilans de compétences, les accompagner dans leurs démarches de certification dans le cadre de la validation des acquis et de l'expérience,
- encourager l'organisation d'évaluations des compétences individualisées préalables au départ en formation,
- initier une politique de branche en direction des organismes de formation professionnelle visant à leur rationalisation, leur adaptation et leur cohérence dans la mise en œuvre de la politique formation de la branche,
- favoriser l'émergence de nouveaux modes pédagogiques tels que les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) ou de la FOAD (Formation Ouverte et A Distance),
- accompagner le développement d'outils interactifs d'évaluation des connaissances et des compétences des salariés.

#### *Disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche*

### **Article 3 : la Commission Paritaire de la formation continue et de l'emploi**

Conformément à l'article 23 de la Convention Collective Nationale du 19 Novembre 1991 portant création de la commission paritaire de la formation, le champ de compétence de la commission paritaire de la formation, couvre l'ensemble des domaines de l'emploi et de la formation (initiale, continue ou en alternance). Les organisations signataires confient dans ce cadre à la commission paritaire de la formation, la mission de définir les actions prioritaires



que la profession souhaite soutenir ou initier, ainsi que les publics prioritaires dont elle souhaite accompagner l'évolution des emplois.

La commission paritaire de la formation suit les bilans des actions conduites par la profession en matière d'emploi et de formation professionnelle. Pour ce faire des groupes de travail thématiques peuvent être constitués.

La commission paritaire de la formation se réunit au moins deux fois par an et, de façon ponctuelle, autant que de besoin. Ces réunions auront pour objectif, d'une part, de définir son programme d'action et en préciser les priorités et, d'autre part, d'examiner les bilans et les rapports de l'année tels que : les recommandations des études conduites par l'observatoire prospectif, les rapports d'activité des différentes actions qui ont été conduites par les organismes de collecte agissant pour la branche.

De façon à faciliter le fonctionnement de la commission paritaire de la formation et des groupes de travail qu'elle constitue, et qui participent à la définition de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation, les signataires demandent une prise en charge des frais engagés par les partenaires sociaux au titre de leur participation effective aux réunions sur les fonds du paritarisme gérés par l'OPCA CGM.

#### **Article 4 : L'Observatoire paritaire de branche**

Les signataires souhaitent adhérer à l'observatoire paritaire de branche des industries graphiques créé le 1<sup>er</sup> Décembre 1997 pour disposer d'éléments d'analyse et d'études thématiques leur permettant de préciser les axes de la politique de la branche.

Les signataires affirment leur volonté d'avoir un observatoire paritaire de branche directement rattaché à la commission paritaire de la formation, afin de lui confier notamment les missions suivantes :

- réaliser un tableau de bord annuel sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- décliner des tableaux de bords par régions administratives ou par bassins d'emplois cohérents, sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- diffuser l'information sur les éléments observés dans les tableaux de bord annuels nationaux et régionaux, ainsi que sur les études réalisées par la branche

Compte tenu des travaux déjà réalisés, des outils de traitement et d'analyse mis en œuvre, les signataires demandent à l'OPCA CGM d'assurer la réalisation des travaux conduits par la commission « observatoire paritaire de branche ».

Par ailleurs, la commission paritaire de la formation peut avoir besoin de réaliser des études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit. Pour celles-ci, la commission paritaire de la formation constitue en tant que de besoin des comités de pilotage composés de ses membres, et d'experts sur le sujet traité.

Les signataires demandent à l'OPCA CGM de prélever sur la contribution des entreprises au titre de la « contribution professionnalisation », les moyens financiers nécessaires aux travaux ou études demandés par les instances paritaires.

ipn

53

4/4

54

## Article 5 : Le contrat de professionnalisation

Les organisations signataires décident de la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Les organisations signataires rappellent d'une part, que les formations diplômantes doivent s'organiser plutôt dans le cadre des formations initiales sous statut scolaire ou en apprentissage. D'autre part, que le contrat de professionnalisation vient en complément de ces formations.

Le contrat de professionnalisation doit permettre :

- une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- une alternance entre des périodes de formation en centre, et des périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée,
- une certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un Certificat de Qualification Professionnelle validé par la commission paritaire de la formation.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25% de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA CGM pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

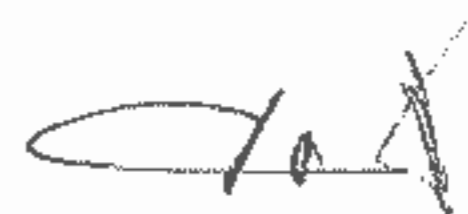
### Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de l'âge et de leur niveau de formation :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, le salaire versé ne peut être inférieur à 55% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux,
- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, le salaire versé ne peut être inférieur à 70% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux.

JPD

ST



5/5

JV



Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10% (soit 65% et 80%).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans, le salaire versé ne peut être inférieur au SMIC, ou à 75% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, si celui-ci est plus avantageux.

Les signataires demandent au Conseil d'Administration de l'OPCA CGM, de préciser les conditions financières relatives à la prise en charge des contrats de professionnalisation, et de mettre en place un dispositif de suivi.

### **Conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation**

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des contrats de professionnalisation à 15 € de l'heure de formation.

### **Article 6 : Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale**

Les organisations signataires souhaitent encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elles souhaitent encourager le tutorat qu'elles considèrent comme une fonction importante au sein des entreprises pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune, ou d'un nouveau salarié dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les organisations signataires conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les industries graphiques.

Elles décident de structurer l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :

- le soutien financier au développement des Centres de Formation des Apprentis (C.F.A.),
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- l'animation dans les régions du réseau des CFA,
- le développement du tutorat,

Ainsi, les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM :

- d'affecter entre 35 et 50% des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation, afin de participer au budget de fonctionnement des CFA avec lesquels une convention de partenariat aura été passée,
- de réserver entre 10% et jusqu'à 15% de ces sommes affectées aux CFA, pour participer à la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- de participer au financement des actions de formation des tuteurs.

Les organisations signataires demandent aux conseils d'administration de l'OPCA CGM et de CGM Formation de préciser les éléments des actions qu'ils comptent mettre en œuvre ou accompagner, ainsi que les budgets correspondants.

Un rapport annuel des actions mises en œuvre et de l'utilisation des moyens financiers mis à disposition de ce plan sera transmis à la commission paritaire de la formation et de l'emploi.



## **Article 7 : Convention de partenariat avec les CFA de la branche et avec les établissements de formation préparant aux Certificats de Qualification Professionnelle du secteur**

Les organisations signataires souhaitent établir un lien étroit et partenarial avec les organismes de formation préparant aux métiers et aux qualifications de la branche.

Compte tenu des enjeux pour la profession de disposer de personnels qualifiés bénéficiant de formations de qualité et adaptées aux besoins des entreprises, la branche souhaite formaliser un partenariat avec les organismes de formation initiale, notamment les Centres de Formation d'Apprentis de la branche, et les organismes de formation qui préparent aux Certificats de Qualification Professionnelle. Au travers d'une convention de partenariat, il s'agit de préciser les conditions :

- d'accueil du candidat,
- d'information sur les métiers, leurs débouchés, et les qualifications demandées par les entreprises du secteur,
- d'évaluation préalable permettant un positionnement du candidat par rapport à son projet professionnel,
- de définition d'un parcours de formation adapté à son besoin et à la qualification visée,
- de cursus de formation du candidat lui permettant de préparer un examen professionnel de branche diplômant ou qualifiant,
- de suivi du parcours de formation,
- de suivi à 3 ans de l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

l'ensemble de ces points devra être consigné dans un document de synthèse qui sera visé par le candidat et le centre de formation.

De même les organisations signataires demandent qu'à l'occasion de ces conventions de partenariat, les professionnels soient associés aux conseils d'établissement ou aux conseils d'administration des établissements de formation, afin de suivre les développements du programme pédagogique, le développement des filières, et le choix des investissements.

Un rapport annuel des conventions de partenariat signées sera réalisé et transmis à la commission paritaire de la formation.


## **Article 8 : les actions prioritaires définies par la branche**

La profession définit une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours. Ces actions prioritaires (accompagnement, formation, bilan de compétences, examen professionnel...) peuvent bénéficier de moyens financiers dédiés.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations techniques et professionnelles définies par la branche. Une liste d'actions de formation référencées est établie par la commission paritaire de la formation et actualisée en tant que de besoin,
- permettant d'accéder aux Certificats de Qualification Professionnelle définis par la branche,
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la commission paritaire de la formation,

JPM

  
ST

7/7

JV

- de formation construites sur le projet de développement stratégique de l'entreprise,
- encourageant le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la formalisation des plans de formation au sein des entreprises,
- permettant de mettre en œuvre des actions de formation préparant à la fonction tutorale,
- renforçant la fonction d'encadrement,
- aidant les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- permettant aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.
- aidant des catégories de salariés menacés par les évolutions technologiques, (salariés de bas niveaux de qualification, salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 3 ans, salariés en deuxième partie de carrière),
- collectives interentreprises,
- facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- facilitant la reprise d'activité professionnelle du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité).

## **Article 9 : Accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur Plan de Formation**

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser chaque année un programme de formation pluriannuel, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise doit distinguer trois types d'actions de formation :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés en poste les connaissances techniques applicables de façon immédiate sur son poste de travail,
- des actions de formation liées au maintien dans l'emploi, qui s'organisent pendant le temps de travail effectif, visant à élargir les compétences des salariés dans le cadre d'un projet de modernisation, ou à développer l'autonomie technique des salariés,
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences qui visent à repenser l'organisation des entreprises pour faire face à une mutation, un changement de procédé, une diversification ou toute action de repositionnement, peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif, mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord soit conclu par écrit entre le salarié et l'employeur.

Compte tenu de la structuration du secteur composé de petites entreprises, les organisations signataires souhaitent accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.



Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission de CGM formation.

Les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM de continuer à doter CGM formation des moyens de promotion et de service de proximité auprès des entreprises et de leurs salariés.

A ce titre, les organisations signataires autorisent l'OPCA CGM à déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA.

## **Article 10 : Droit Individuel à la Formation (DIF)**

### *- Principe*

Le DIF est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation, ou du Congé Individuel de Formation.

Compte tenu de la structure du secteur, le DIF doit favoriser l'accès aux formations prioritaires définies par la branche ainsi que faciliter la mobilité professionnelle au sein de celle-ci. A ce titre, le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation pour les salariés (plan de formation, périodes de professionnalisation, Congé Individuel de Formation...).

### *- Mise en oeuvre*

Le DIF étant un droit individuel, c'est au salarié que revient l'initiative de sa mise en oeuvre en liaison avec son entreprise. La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du DIF. Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la réponse de l'employeur à la demande faite par le salarié est négative, celle-ci doit être écrite et motivée.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, la demande peut être présentée dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

Tout salarié ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1er Janvier 2005, lorsqu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Les salariés à temps partiel ou titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient du droit individuel à la formation selon la règle du prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, s'ils justifient avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non au cours des douze derniers mois. L'employeur est tenu d'informer les salariés de leurs droits, à ce titre.

JPH

  
ST

9/9

JV



Sauf accord entre le salarié et l'entreprise, ou action prioritaire définie par la branche (définie à l'article 8 du présent accord), le DIF s'organise hors temps de travail dans la limite des dispositions légales.

Pendant la durée des actions de formation réalisées hors temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50% du salaire de référence pour le temps correspondant, selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation continue de l'entreprise.

Les organisations signataires rappellent que ces actions de formation pouvant s'articuler avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation, elles pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie sur le temps de travail, notamment pour éviter la désorganisation des ateliers lors du départ en formation du salarié en DIF.

Par ailleurs, les organisations signataires souhaitent dans le cadre du DIF, favoriser l'accès à la formation et au développement des qualifications et des compétences des travailleurs handicapés (reconnus par la COTOREP). Ainsi, tout salarié handicapé à temps partiel ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1er Janvier 2005, lorsqu'il est en CDI, de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Chaque année, l'entreprise doit informer par écrit chaque salarié des droits qu'il a acquis au titre du DIF au 1er janvier.

Les organisations signataires souhaitent suivre la mise en place de ce nouveau droit sur trois années civiles et se réservent la possibilité d'en ajuster le fonctionnement. Elles demandent à la commission paritaire de la formation de suivre la mise en œuvre du DIF.

## **Article 11 : La période de professionnalisation**

Les organisations signataires décident de la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Ne sont pas concernées les formations d'adaptation au poste de travail qui relèvent du plan de formation de l'entreprise.

**Les périodes de professionnalisation doivent s'organiser autour :**

- d'une évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises, ou de la Validation des Acquis et de l'Expérience.

JPN

  
SJ

10/10

JV



- d'une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- de périodes de formation en centre et de périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée.

**Publics visés :**

- salarié voulant suivre des formations techniques et professionnelles de branche lui permettant d'élargir ses compétences,
- salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salarié dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques,
- salarié en deuxième partie de carrière (20 ans d'activité professionnelle, salarié âgé de plus de 45 ans, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie),
- salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
- salarié qui reprend son activité professionnelle après une période d'interruption (congé parental, maternité),
- travailleur handicapé.

**Procédure de mise en œuvre des périodes de professionnalisation :**

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié. Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à l'OPCA CGM.

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des périodes de professionnalisation respectivement entre 56 € et 78 € de l'heure pour les périodes de professionnalisation sur les fonctions transversales et à 78 € de l'heure pour les formations techniques employant des matériels de production (routage, finition).

Les organisations signataires demandent à la commission paritaire de la formation de suivre la mise en œuvre des périodes de professionnalisation et d'ajuster, en tant que de besoin, les conditions de financement décrites ci-dessus.

**Article 12: Accompagnement des salariés dans l'évaluation de leurs connaissances et de leurs compétences**

Les organisations signataires, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, souhaitent donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Pour cela, la branche développera et mettra à leur disposition des outils d'aide dans l'évaluation des connaissances et l'amélioration des compétences sur les éléments suivants :

**Evaluation des connaissances et compétences :** Au terme de son développement, cet outil servira de base pour proposer des tests d'évaluation accessibles à tous les salariés de la branche, mais aussi aux entreprises dans le cadre de la préparation d'entretiens professionnels. De même, cet outil proposera des parcours de formation adaptés aux besoins du candidat en vue de faciliter son accès aux examens professionnels, ou à la préparation de diplômes du

PM

  
ST

11/11

SV 



secteur dans le cadre de la Validation des Acquis et de l'Expérience. Les organisations signataires rappellent que cet outil d'évaluation peut être utilisé dans le cadre du DIF.

**Entretien professionnel** : les organisations signataires souhaitent encourager le dialogue au sein de l'entreprise afin d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés. Pour ce faire les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre des entretiens professionnels à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national.

**Passeport formation** : les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national du passeport formation, qui permettra de suivre le parcours de formation et/ou d'évaluation que chaque salarié aura suivi tout au long de sa carrière professionnelle.

**Bilans de compétences** : réalisés par des organismes habilités, ces bilans de compétences offrent aux salariés qui le demandent des solutions d'évaluation de leur carrière professionnelle afin d'élaborer un projet professionnel, voire d'organiser des parcours de formation. Les organisations signataires rappellent que ces bilans de compétences peuvent être utilisés dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, ou du congé individuel de formation.

**Validation des Acquis et de l'Expérience (V.A.E.)** : les organisations signataires s'accordent sur l'importance à apporter au dispositif d'amélioration des qualifications et des compétences des salariés tant pour préparer un diplôme que pour préparer une qualification professionnelle reconnue par la branche. Les organisations signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les possibilités qui s'offrent à eux.

**Certificat de Qualification Professionnelle pour les activités du routage** : Les signataires rappellent leur volonté de disposer de tels certificats, de les actualiser ou d'en créer de nouveaux en fonction des évolutions des qualifications professionnelles, et de les rendre accessibles au plus grand nombre notamment dans le cadre de la V.A.E..

Pour l'ensemble de ces actions, les signataires demandent à la commission paritaire de la formation de rechercher les moyens de mise en œuvre ainsi que de promotion de ces services.

### **Article 13: Contribution financière des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle**

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2004, les employeurs occupant **au moins dix salariés** doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L 900-2 et précisées par les articles L. 950-1 et 951-1 et suivants, une part minimale de 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ils sont en outre tenus de verser à l'OPCA CGM la contribution annuelle visée à l'article 13 du présent accord. Ces contributions s'organisent de la manière suivante :

- 0,2% des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation.
- 0,5% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

JPH



ST

12/12

JV

- Au moins 50% de 0,90% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.
- Les organisations signataires rappellent aux entreprises, l'importance pour la profession de disposer de moyens financiers permettant de financer la politique de formation de la branche. A ce titre, les organisations signataires invitent les entreprises à mobiliser leurs moyens au travers du versement volontaire de leur part jusqu'à 100% de la contribution réservée au titre du plan de formation de l'entreprise.

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2004, les employeurs occupant **moins de dix salariés** doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 900-2 dans les conditions fixées à l'article L 952-1, une part minimale de 0,75% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telle que :

- 0,15% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.
- 0,60% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.

Compte tenu des besoins importants en matière de formation notamment dans les petites entreprises, les organisations signataires décident d'un plan de revalorisation pluriannuel de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés tel que défini ci-dessous :

- à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2005, les employeurs occupant **moins de dix salariés** doivent consacrer 0,75% de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,
- à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2006, les employeurs occupant **moins de dix salariés** doivent consacrer 0,90% de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,

Les signataires désignent l'OPCA CGM pour procéder au recouvrement des ces différentes contributions.

#### **Article 14 : Conditions de l'application de l'accord**

Les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à l'observatoire de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux, et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

#### **Article 15 : Extension de l'accord**

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

JPw



SS

13/13

JV

**Liste des signataires :**

**SNELPD**

M. DUGRIPON M. LACOURT M. MISEREY M. ROULAND M. TALPAERT M. THEVENY

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES  
(CFE/CGC);**

M. ~~BIELACZEK~~ VIEGAS PIRES



**FEDERATION COMMUNICATION et CULTURE (FTILAC - CFDT)**

M. SAHA



**SYNDICAT NATIONAL PUBLICITE C.F.T.C.**

Mme ROUXEL

**SYNDICAT NATIONAL PRESSE EDITION PUBLICITE CGT/FO**

M. NOLEVAL

**FILPAC CGT**

~~M. LE CORRE~~ N. NARECHAL

