ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 11 FEVRIER 2015

SOMMAIRE

PREAMBULE

PARTIE I – CHAMP D'APPLICATION

PARTIE II – L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Titre 1 – Diagnostic de la Branche

Titre 2 – Réunions de sensibilisation au diagnostic GPEC pour les entreprises et les IRP, et mise en œuvre de la politique de formation
Article 1. Le rôle de l'Afdas
Article 2. L'accompagnement pédagogique des acteurs GPEC dans les entreprises

PARTIE III – L'EMPLOI DES JEUNES

Titre 1 – Les jeunes en stage
Article 3. La convention de stage
Article 4. Les modalités d'accueil du stagiaire en entreprise
Article 5. La gratification du stage
Article 6. Les autres avantages

Titre 2 – L'emploi des jeunes

Titre 3 – L'accès des jeunes à la formation

PARTIE IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Titre 1 – Les institutions paritaires compétentes de la Branche
Article 7. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Article 8. L'observatoire des métiers de la Publicité
Article 9. Le Conseil paritaire Publicité et Distribution directe

Titre 2 – L'accès des salariés à la formation professionnelle

Chapitre 1 – Principes généraux
Article 10. Accès à la formation et égalité professionnelle
Article 11. Formation professionnelle et temps de travail
Article 12. La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation
Article 13. La formation et les personnes en situation de handicap
Article 14. Les obligations des organismes de formation professionnelle

Chapitre 2 – Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle
Article 15. Le conseil en évolution professionnelle, l'entretien professionnel, le bilan de compétences
Article 16. La validation des acquis de l'expérience
Article 17. Information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Chapitre 3 – Actions de formation tout au long de la vie
Article 18. Le plan de formation de l'entreprise
Article 19. Le compte personnel de formation
Article 20. Le congé individuel de formation

Chapitre 4 – Développement de la professionnalisation
Article 21. Les modalités de prises en charge des dispositifs de professionnalisation
Article 22. Le contrat de professionnalisation
Article 23. La période de professionnalisation
Article 24. Le développement de la fonction tutorale dans la professionnalisation
Article 25. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

Titre 3 – Le financement de la formation professionnelle
Article 26. L'assiette des contributions
Article 27. L'obligation de versement à l'Afdas
Article 28. Le taux de la contribution destinée au financement du FPSPP
Article 29. Taux de contributions et répartition des contributions

PARTIE 5 – LES EFFETS DU PRESENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTERIEURES
Article 30. Révision des dispositions antérieures

PARTIE 6 – DISPOSITIONS FINALES
Article 31. Adhésion
Article 32. Durée – dépôt
Article 33. Suivi de l'accord
Article 34. Revoyure
Article 35. Révision
Article 36. Dénonciation
Article 37. Extension

GLOSSAIRE

AFDAS	Assurance Formation des Activités du Spectacle (organisme paritaire collecteur agréé pour les métiers de la culture, la communication, des médias et des loisirs)
AGEFIPH	Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Personnes Handicapées
ANI	Accord National Interprofessionnel
APE	Code caractérisant l'activité principale de l'entreprise par référence à la nomenclature d'activités française (NAF)
BIAF	Bordereau Individuel d'Accès à la Formation
BDES	Base de Données Economiques et Sociales
CBC	Congé Bilan de compétences
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Comité d'Entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le Comité d'Établissement)
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
CIF	Congé Individuel de Formation
CNCP	Conseil National des Certifications Professionnelles
COPANEF	Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
COPAREF	Conseil Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation
CPF	Compte Personnel de Formation
CPNEFP	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CQPI	Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche
CVAE	Congé de Validation des Acquis de l'Expérience
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale du Travail ou Directeur Régional du travail
DP	Délégué du Personnel
ESAT	Etablissement de Service d'Aide dans le Travail
EUROPASS	Modèle de curriculum vitae spécifiquement conçu pour tous ceux qui souhaitent chercher un travail, un stage ou une formation dans un pays de l'Union européenne
FOAD	Formation Ouverte à Distance
FPSPP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IRP	Institutions Représentatives du Personnel
JO	Journal Officiel
NAF	Nomenclature des Activités Françaises
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MOOC	Massive Online Open Course c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
OCTA	Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage
OPACIF	Organisme Paritaire Agréé au titre des Congés Individuels de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PME	Petites et Moyennes Entreprises
POEI	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
TPE	Très Petites Entreprises
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs :

ASSOCIATION DES AGENCES - CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC
UNION DES PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE EN LIGNE, DE L'EDITION DE CONTENUS ET DE BASES DE DONNEES – UNIREL
SYNDICAT DE LA PRESSE GRATUITE – SPG
SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE TELEVISEE – SNPTV
UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM
UNION DE LA PUBLICITE EXTERIEURE – UPE

d'une part,

et ,

Les Organisations Syndicales de Salariés :

F3C CFDT, MAISON DES FEDERATIONS CFDT
SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES EDITIONS, DE LA PRESSE GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE - CFTC
SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITE ET DE LA PROMOTION – SNCTPP/CGC
FEDERATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION – FILPAC/CGT
SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'EDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIERE – SNPEP/FO
FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FO – FEC/FO
UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES – UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION

d'autre part,

sont convenues des dispositions suivantes :

PREAMBULE

Dans le cadre de la réflexion initiée par le législateur par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle et par la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 sur les stagiaires, les parties signataires se sont accordées pour regrouper au sein de la Branche de la Publicité les règles relatives à l'insertion des jeunes, au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés de la Branche.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord conviennent que cette démarche s'inscrit dans leur volonté commune de défendre et de promouvoir les métiers de la Publicité au niveau national. Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, il est apparu nécessaire de consolider cette réflexion qui s'inscrit dans la réforme des dispositifs de formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue.

Les parties signataires du présent accord souhaitent s'inscrire dans une démarche de construction d'une réflexion durable sur l'évolution des métiers et du contexte économique des entreprises rattachées à la Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, parfois fortement impactées par la mutation des métiers.

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et s'inscrit dans un souci constant de maintien dans l'emploi des salariés, notamment les plus fragiles, en soutenant les entreprises dans leur politique d'embauche et d'investissement, y compris s'agissant des nouveaux métiers, d'où une attention particulière à la numérisation de la Publicité.

Le présent accord constitue un premier socle à cette réflexion, nécessairement accompagné d'un diagnostic régulier et d'un accompagnement pédagogique des entreprises et des Instances Représentatives du Personnel (IRP) afin de permettre l'émergence d'une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord constatent que, pour le secteur de la Publicité, l'actualisation des compétences et la formation tout au long de la vie sont deux éléments clés.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions antérieures applicables dans la Branche et relatives aux dispositifs de formation professionnelle, notamment les dispositifs des avenants n°16 du 29 novembre 2004 et n°18 du 18 octobre 2005 et, des avenants des 14 et 21 décembre 2009, ainsi que de l'avenant du 1er février 2012 à la Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord, et ne pourront modifier les dispositions relatives à la mutualisation des fonds.

PARTIE I – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les Départements d'Outre-Mer (DOM) c'est-à-dire Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du Code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1er du Chapitre I « Dispositions Communes » de la Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sous les Codes APE / NAF suivants :

- 7311 Z - Activités des Agences de Publicité ;
- 7312 Z - Régie Publicitaire de médias.

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la Publicité, à la communication commerciale, évènementielle etc. et qui ne relèvent pas d'un autre accord de Branche relatif à la formation professionnelle continue.

PARTIE II – L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

TITRE 1 : DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

Les parties signataires souhaitent se doter d'un diagnostic complémentaire, préalable à l'ouverture d'une négociation « contrat de génération » et « pacte de responsabilité », qui sera présenté aux partenaires sociaux de la Branche et réalisé à partir des données notamment de l'Observatoire des métiers de la Publicité, ainsi que de l'enquête de Branche sur l'emploi réalisée sur les trois (3) dernières années.

Le diagnostic établi annuellement via l'enquête de Branche et les enquêtes de l'Observatoire des métiers, comprendra les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois (3) dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ;
- le nombre d'alternants ;
- le nombre de contrats de professionnalisation ;
- le nombre de périodes de professionnalisation ;
- le nombre d'heures de Compte Personnel de Formation (CPF) utilisées ;
- le nombre de formations de tuteur ;
- le nombre de Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- le nombre de Congés Individuels de Formation (CIF) ;
- le nombre de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ;
- le nombre de stagiaires.

Toutes ces données seront « genrées ».

TITRE 2 : REUNIONS DE SENSIBILISATION AU DIAGNOSTIC GPEC POUR LES ENTREPRISES ET LES INSTANCES REPRENSENTATIVES DU PERSONNEL ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1 – Le rôle de l'Afdas

La réforme opérée par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a ajouté de nouvelles missions aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). L'Assurance Formation des Activités du Spectacle (Afdas) est appelée à développer ses services à destination des entreprises adhérentes. L'Afdas devient par ailleurs le gestionnaire du catalogue de formations mis à disposition des entreprises de la Branche de la Publicité, et plus particulièrement en charge du Plan de formation de Branche des entreprises de moins de dix (10) salariés.

Les parties signataires souhaitent que l'Afdas s'inscrive plus étroitement dans l'accompagnement des petites structures de la Branche dans leur diagnostic Gestion Professionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Dès lors, l'Afdas est responsable du suivi qualitatif et quantitatif de ce catalogue de formation et doit justifier du nombre d'entreprises visitées dans le cadre de ce nouveau mandat de gestion, du nombre de démarches de formation lancées et du nombre de formations réellement demandées par les petites structures.

Ledit catalogue de formation est élaboré par un comité scientifique paritaire de pilotage. Ce catalogue dédié aux entreprises de moins de dix (10) salariés sera accessible, dès sa création, à toutes les entreprises de la Branche dont l'effectif est supérieur à dix (10) salariés si elles choisissent de verser une contribution supplémentaire au titre du Plan de formation. Les entreprises dont l'effectif est supérieur peuvent également bénéficier de ce catalogue si elles confient la gestion de leur contribution volontaire au titre du Plan de formation à l'Afdas dans le cadre d'une convention d'adhésion.

Par ailleurs, selon la volonté des parties signataires, un référent dédié à la Branche de la Publicité et en charge de la coordination des démarches de formation est désigné au sein des équipes de l'Afdas.

Article 2 – L'accompagnement pédagogique des acteurs GPEC dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que soit mis en place un véritable dispositif d'appui-conseil aux entreprises de la Branche, afin d'apporter un réel accompagnement pédagogique à l'ensemble des acteurs de la GPEC, qu'ils soient représentants du personnel ou représentants de la direction des entreprises.

Selon la volonté des parties signataires, les Très Petites Entreprises et Petites et Moyennes Entreprises (TPE-PME) seront prioritairement visées par ce dispositif d'accompagnement pédagogique. En effet, un tel appui-conseil est indispensable à ces entreprises qui n'ont pas forcément dans leur effectif des expertises GPEC développées.

Des réunions de sensibilisation seront organisées en lien avec l'Observatoire des métiers afin d'informer régulièrement l'ensemble des acteurs GPEC des entreprises de la Branche. Le nombre de ces réunions sera déterminé annuellement.

PARTIE III – L'EMPLOI DES JEUNES

TITRE 1 : LES JEUNES EN STAGE

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment par un apprentissage pratique sur le terrain, considèrent que l'accueil des stagiaires en entreprise et les relations avec les écoles doivent être améliorés.

C'est pourquoi, la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, et accompagner les jeunes qui effectuent des stages en entreprise, afin de faciliter l'insertion professionnelle des talents de demain.

Les stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions des articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du Code du travail, ni de la formation professionnelle continue, sont intégrés à un cursus pédagogique, selon les dispositions de l'article D.124-1 du Code de l'éducation.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles le stagiaire acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Les parties signataires inscrivent ainsi leur démarche dans le même esprit que celui instauré par la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires et le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages.

Article 3 – La convention de stage

Le stage doit faire l'objet d'une convention entre plusieurs acteurs que sont : l'établissement d'enseignement, l'entreprise, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage.

La convention de stage doit comporter de nombreuses mentions obligatoires, à savoir :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir validées par l'entreprise ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités visées à l'article D.124-6 du Code de l'éducation ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés, en application de l'article L.124-14 du Code de l'éducation ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;

- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant la responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du Code de l'éducation ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du Code de l'éducation ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du Code de l'éducation. Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire, le cas échéant.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

Article 4 – Les modalités d'accueil du stagiaire en entreprise

Doivent être inscrits, dans une partie spécifique du registre du personnel, et dans leur ordre d'arrivée, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'entreprise, ainsi que les dates de début et de fin de stage, les noms et prénoms des tuteurs et le lieu de présence des stagiaires.

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et de lui donner les moyens de réussir, les signataires du présent accord conviennent que des modalités d'accueil suivantes :

4.1 – Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise pourra mettre à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable Ressources Humaines, etc.) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

4.2 – Désignation d'un tuteur

L'entreprise doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des stagiaires, chaque tuteur ne pourra suivre qu'un nombre limité de stagiaires, déterminé par décret.

Ce tuteur de stage aura donc pour tâche de :

- guider et conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ou mémoire le cas échéant ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Ce tuteur en charge du suivi du stagiaire doit pouvoir disposer de toutes les qualités pour mener à bien sa mission. C'est pourquoi, les parties signataires recommandent que ces personnes soient destinataires d'informations et de formations pour l'accompagnement des stagiaires, dans le but de garantir l'effectivité d'un suivi qualitatif du stagiaire au sein de l'entreprise.

4.3 – Contenu du stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport ou mémoire devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu et fera l'objet d'un examen spécifique si ce dernier contient des informations de nature confidentielle.

De son côté, l'entreprise, par le biais du tuteur, s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

4.4 – Temps de présence du stagiaire et durée du stage

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six (6) mois par année d'enseignement. Cette durée est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article L. 124-13 du Code de l'éducation relatif aux interruptions de stage.

Chaque période au moins égale à sept (7) heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour de stage et chaque période au moins égale à vingt-deux (22) jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois de stage.

Toutefois, à titre transitoire, et jusqu'au 12 juillet 2016, peuvent déroger à la durée de stage ainsi définie, les formations préparant à un diplôme conférant le grade de Master et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de six (6) mois. Dans ce cas, l'établissement d'enseignement et l'étudiant concluent un contrat pédagogique en complément de la convention de stage.

Les périodes de stage doivent être intégrées à un cursus de formation scolaire ou universitaire, dont le volume pédagogique d'enseignement est de deux cents (200) heures au minimum par année d'enseignement. Les périodes de stage n'entrent pas dans ce volume pédagogique.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. La carence est égale au tiers de la durée du stage venu à expiration. Les parties signataires s'entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.

La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

L'entreprise doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire. L'entreprise remet à l'issue du stage une attestation décrivant les missions effectuées, celle-ci pouvant accompagner le curriculum vitae du stagiaire.

En outre, la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 instaure un quota de stagiaires, déterminé par décret, à ne pas dépasser par semaine civile. Les périodes de prolongation faisant suite à une interruption du stage tels que maladie, accident, grossesse, paternité, adoption, ne sont pas comptabilisées dans ce quota.

Article 5 – La gratification du stage

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux (2) 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, déterminé par décret, soit cinq cents cinquante-quatre euros et quarante centimes (554,40) par mois pour une présence de cent cinquante-quatre (154) heures à la date de signature des présentes, défini par le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014.

Ainsi, la gratification est due au stagiaire à compter du premier jour de la période de stage, pour les stages de plus de deux (2) mois. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Par ailleurs, le montant minimal forfaitaire de la gratification n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois. Le stagiaire bénéficie donc de la même somme chaque mois au titre de la gratification.

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, par l'une ou l'autre des parties, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

Les parties signataires souhaitent que la question du montant des gratifications de stage soit abordée lors des négociations relatives au « contrat de génération ».

Article 6 – Les autres avantages

Les stagiaires doivent avoir accès au restaurant d'entreprise ou au titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transports.

Les stagiaires bénéficient des congés et autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Pour les stages dont la durée est supérieure à deux (2) mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

En cas d'embauche du stagiaire dans les trois (3) mois suivant l'issue 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 conventionnelle. 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 (2) mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

TITRE 2 : L'EMPLOI DES JEUNES

La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 porte création des contrats de génération. Les parties signataires s'engagent à ouvrir les négociations sur le « pacte de responsabilité », englobant ainsi les problématiques tenant au « contrat de génération ». Dans ce cadre, l'emploi des jeunes de moins de vingt-six (26) ans fera l'objet d'une attention particulière.

Selon leurs caractéristiques propres, les entreprises mettent en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates. Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail.

L'entreprise désignera un salarié (référent) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur de stage. Cet accompagnement est considéré comme du temps de travail effectif. L'entreprise doit s'assurer que ce référent dispose des outils nécessaires pour accomplir sa mission, en lui garantissant l'accès à une formation adaptée.

La procédure d'accueil du nouvel embauché devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident, d'incident ou d'incendie.

Dès leur entrée dans l'entreprise, les jeunes embauchés disposeront, par exemple, des éléments d'information suivants, sous quelque support que ce soit :

- la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- une fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- une information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- une information en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et sensibilisation aux risques ;

- le règlement intérieur ;
- une information sur la vie sociale de l'entreprise (IRP, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise ...).

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

TITRE 3 : L'ACCES DES JEUNES A LA FORMATION

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers de la Publicité, et tout spécialement pour les métiers en développement, en ralentissement et en tension.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers de la Publicité, les caractéristiques et évolutions des métiers de la Publicité ainsi que les compétences qu'ils requièrent.

Par ailleurs, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers de la Publicité.

PARTIE IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale, en alternance et continue).

TITRE 1 : LES INSTITUTIONS PARITAIRES COMPETENTES DE LA BRANCHE

Article 7 – La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la Convention collective nationale des entreprises de la Publicité et assimilées, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'Observatoire des métiers de la Publicité.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la Branche, des IRP et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission :

- de faire connaître à l'Afdas :
    - en qualité d'Organisme Paritaire Agréé au titre des Congés Individuels de Formation (OPACIF) de la Branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales, qu'elle recommande pour les CIF,
    - en qualité d'OPCA de la Branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales, qu'elle recommande pour les contrats et périodes de professionnalisation, en fonction des publics et axes privilégiés de formation, et l'examen des conditions de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle prises en charge par l'Afdas,
    - en qualité d'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA), les priorités qu'elle recommande pour les contrats d'apprentissage ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés via l'Afdas sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la Branche en matière de formation professionnelle ;
- d'établir et réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- de favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la Branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'Afdas ;
- d'analyser les travaux de l'Observatoire des métiers de la Publicité, et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- d'établir le programme d'activité de l'Observatoire des métiers de la Publicité ;
- de débattre et de réviser au moins une fois (1) par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la Branche, et de mandater la présidence de la CPNEFP pour procéder aux formalités auprès de la Caisse des Dépôts et des Consignations ;
- de saisir le Conseil National des Certifications Professionnelles (CNCP) afin de demander l'inscription de formations certifiantes à l'inventaire des certifications non-diplômantes ;
- de suivre l'évolution de mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- de procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraisse nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'Observatoire des métiers de la Publicité.

A ces missions s'ajoute l'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et Certificats de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du Code du travail, et leur promotion au sein des entreprises de la Branche et des organismes de formation.

Article 8 – L'Observatoire des métiers de la Publicité

8.1 – Les missions de l'Observatoire des métiers

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l'Observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation initiale ou continue au sein de la Branche.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la Branche ;

- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, auprès de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Publicité (CPNEFP), de la Commission Paritaire Nationale des Salaires et de la Convention Collective ;

- de fournir des données et des préconisations permettant :
  - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la Branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des titres et certificats de qualification reconnus par la Branche comme participant à sa politique de l'emploi,
  - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les trois (3) ans par les signataires du présent accord,

- d'établir un rapport annuel et de le communiquer : auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants, auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;

- d'une manière générale diffuser auprès des interlocuteurs sociaux les bonnes pratiques dont il aura eu connaissance dans le cadre de ses missions.

La CPNEFP pilote et commande ses travaux d'étude à l'Observatoire des métiers de la Publicité, lequel est délégué aux équipes permanentes de l'Afdas.

Les documents d'étude appartiennent à l'Observatoire des métiers de la Publicité ou à la CPNEFP et, sont mis à disposition de l'Afdas et plus largement de la Branche.

8.2 – Les moyens de l'Observatoire des métiers

Les ressources de l'Observatoire se composent :

- d'une partie des contributions versées à l'Afdas financées sur les frais de fonctionnement de l'OPCA selon les critères définis par la convention de gestion d'objectifs et de moyens au titre des Observatoires des métiers, des études et recherches et de la communication.
- de subventions qui pourraient lui être accordées par l'État, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales,
- de dons.

La CPNEFP transmet en fin d'année un programme prévisionnel de travail pour l'année suivante, avec une estimation des besoins liés à ces travaux en termes d'affectation temps jours/consultants permanents de l'Afdas, afin de pouvoir, selon les ressources disponibles, procéder à la désignation d'un ou plusieurs cabinets ou prestataires extérieurs à l'Afdas.

Article 9 – Le Conseil paritaire Publicité et Distribution directe

Les parties signataires confient au Conseil paritaire Publicité et Distribution directe les missions suivantes :

- assurer la gestion du budget du conseil, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'Afdas, au titre :
    - du CIF CDI dont le Congé Bilan de Compétences (CBC) et le Congé de Validation des Acquis de l'Expérience (CVAE),
    - de la Professionnalisation,
    - du CPF, et plus particulièrement du budget des entreprises de moins de dix (10) salariés établi conventionnellement,
    - du Plan de formation de Branche des entreprises de moins de dix (10) salariés ;

- proposer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des dispositifs dont il a la charge, selon les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
    - proposer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses,
    - suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP et de l'Observatoire des métiers de la Publicité,
    - développer une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la Branche,
    - présenter, chaque année, au Conseil d'administration de l'Afdas, un bilan de fonctionnement.

Le Conseil paritaire Publicité et Distribution directe communique chaque année à la CPNEFP l'ensemble des modalités de prise en charge des dépenses des différents dispositifs de formation professionnelle adoptés par le Conseil d'administration de l'Afdas pour la Branche.

Les parties signataires s'engagent à s'assurer régulièrement de la cohérence des politiques déterminées par la CPNEFP et la gestion des ressources dont dispose le Conseil paritaire de la Publicité pour l'ensemble de ces dispositifs.

TITRE 2 : L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires souhaitent que la formation professionnelle soit accessible aux salariés des entreprises de la Branche tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, dont il est question dans le présent accord, doivent pouvoir s'inscrire dans la démarche du salarié à court, moyen ou long terme.

CHAPITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX

Article 10 – L'égalité professionnelle en matière d'accès à la formation

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 conséquence, dans l'évolution de leur qualification et de leur rémunération.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

À cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la Branche sur l'égalité professionnelle, l'Observatoire des métiers de la Publicité, défini à l'article 8 du présent accord assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la Branche.

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

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la Branche, visées par les dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que le choix des indicateurs retenus permette de constituer un instrument de prévention d'éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, les signataires du présent accord considèrent comme public prioritaire les femmes souhaitant accéder à un emploi à responsabilité en évoluant soit dans leur statut soit dans leur emploi. Une attention particulière à cette population est demandée aux conseillers en évolution professionnelle. Les signataires du présent accord rappellent que, par ailleurs, les femmes sont un public prioritaire au titre de la professionnalisation.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.

Article 11 – La formation professionnelle et le temps de travail

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (Plan de formation de type II développement des compétences ; Période de professionnalisation ; CPF ; CIF ; CBC ; CVAE).

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent que soit portée une attention toute particulière à l'égalité femmes-hommes et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en ce qui concerne les temps de formation. Elles recommandent, par exemple, que les journées de formation professionnelle ne soient pas, dans la mesure du possible, programmées les mercredis ou vendredis afin de prendre en compte la réalité des temps de travail des salariés à temps partiel.

Les parties signataires recommandent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord encouragent les organismes de formation à mettre en place des formations mixtes, alliant des formations traditionnelles et des formations en e-learning telles que les Formations Ouvertes et A Distance (FOAD) et Massive Online Open Course (MOOC) c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif, nouveaux outils de plus en plus utilisés et s'inscrivant dans une démarche de modernisation des métiers. Dans le cadre de ces types de formations, les parties signataires restent vigilantes sur la qualité des formations.

Article 12 – La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Le développement des compétences est indispensable pour le salarié comme pour l'entreprise. En faisant le lien entre les emplois et les compétences, l'évolution des listes des formations éligibles au CPF, les parties signataires s'inscrivent dans une logique d'adéquation des formations, des compétences et des parcours professionnels.

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que, le cas échéant, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation à la formation et, le cas échéant, au changement de positionnement sur la grille des classifications.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité d'examen de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant au niveau de compétence et de qualification requis pour tenir le poste, sous réserve que le salarié ait porté à sa connaissance cette action de formation professionnelle. Les candidats retenus peuvent être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste, dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'Afdas et/ou sur le site www.moncompteformation.gouv nouvellement créé.

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation s'inscrit dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), lequel doit permettre à chaque salarié de cerner les compétences et les qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer.

Article 13 – La formation et les personnes en situation de handicap

Les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux se mobilisent ainsi pour renforcer l'accompagnement à la mise en place des dispositifs de formation professionnelle et de valorisation de l'emploi dans la Branche. Ainsi, les entreprises qui le souhaitent, peuvent solliciter l'aide de l'Afdas, des Etablissements de Service d'Aide dans le Travail (ESAT) et de l'Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Personnes Handicapées (Agefiph) sur ces problématiques.

Article 14 – Les obligations des organismes de formation professionnelle

Les organismes de formation professionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente (à la date de signature des présentes, il s'agit du Préfet de région via le Directeur Général du Travail (DIRECCTE)), et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L. 6353-8 du Code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- le programme pédagogique, le public concerné et les objectifs de la formation ;
- la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités ;
- les horaires et le lieu de la formation ;
- les procédures de VAE ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires de la formation ;
- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3 du Code du travail, les tarifs et les modalités de règlement ;

- les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage ;
- la feuille de présence signée par les personnes formées et le formateur, l'attestation de fin de formation pour chaque personne formée, ainsi que l'évaluation de la qualité de la formation dispensée remplie par la personne formée.

Les parties signataires rappellent qu'il revient à l'entreprise en principe, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès de l'OPCA de rattachement, les identifiants de l'entreprise relevant de la plus stricte confidentialité. A cet effet, les services de l'Afdas se tiennent à la disposition des entreprises de la Branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

Conformément à l'article L. 6353-1 du Code du travail, à l'issue d'une action de formation, les salariés qui l'ont suivie reçoivent une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que s'il y a lieu, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

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.

CHAPITRE 2 : INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIE TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la Branche (CPNEFP, Afdas...), de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 15 – Le conseil en évolution professionnelle, l'entretien professionnel et, le bilan de compétences

L'objectif de ces dispositifs vise à favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés.

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite de l'entretien professionnel, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la capacité à détecter les besoins en formation des salariés.

15.1 – Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, quel que soit leur statut.

En cela, il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation professionnelle associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu et, accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Le CEP prend la forme d'un « service à la carte » pour le salarié, qui peut être modulé/adapté en fonction de sa situation, de ses besoins et de la maturation de son projet professionnel. Le conseil pourra être activé à l'un des trois (3) niveaux prévus par le cahier des charges du CEP fixé par l'arrêté du 16 juillet 2014.

Il pourra ainsi s'agir de :

- Niveau 1 : un accueil individualisé c'est-à-dire d'un simple échange d'informations pour analyser la situation comprenant une analyse du projet, des informations territorialisées sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations ;

- Niveau 2 : un conseil personnalisé, pour construire une stratégie d'évolution, avec la formalisation du projet d'évolution professionnelle, une étude de faisabilité et l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre ;

- Niveau 3 : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié. Ainsi, sur la base du projet et de la stratégie, le CEP donnera lieu à la co-construction d'un plan d'actions incluant les étapes de réalisation, les actions à conduire (y compris l'éventuel parcours de formation), les prestations à mobiliser et le plan de financement.

D'une manière générale, la démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP est réalisé par l'OPACIF, c'est-à-dire l'Afdas pour les entreprises de la Branche, dans le cadre d'entretiens téléphoniques, de rendez-vous présentiels ou d'informations territorialisées sur les métiers et l'emploi, par le biais d'un site internet dédié www.mon-cep.Afdas.com, comprenant un accès à des outils pédagogiques en ligne et un système de mise en relation avec un conseiller CEP.

Les parties signataires souhaitent que l'Afdas procède à la désignation de conseillers référents pour les salariés de la Branche. Ces conseillers sont destinataires des travaux de l'Observatoire des métiers de la Publicité. Le conseiller référent de l'Afdas pour la Branche établit un suivi semestriel quantitatif et qualitatif des demandes de CEP.

Le CEP s'inscrit dans le même esprit que le dispositif du « passeport orientation formation » mis en place par les partenaires sociaux nationaux qui permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Le CEP permet ainsi au salarié de murir son projet professionnel, une fois identifiées ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles. Fin 2015, chaque individu pourra intégrer son passeport orientation formation dans l'espace personnalisé dédié au CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.

Ces deux (2) dispositifs complémentaires, combinés au bilan de compétence ou à l'entretien professionnel, permettent aux salariés de faire régulièrement le point sur leur parcours professionnel.

15.2 – L'entretien professionnel

Tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux (2) ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. En tout état de cause, cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une (1) copie est remise au salarié. Un mode d'emploi d'entretien et un modèle sont mis à disposition des entreprises et des salariés sur le site de l'Afdas.

Ainsi, ce document contient :

- la date de l'entretien ;
- le nom du responsable de l'entretien ;
- l'historique des évolutions salariales ou professionnelles ;
- les échanges tenus au cours de l'entretien ;
- les décisions prises sur l'évolution professionnelle et les actions de formation.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins une (1) semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de le recevoir pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

Les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel se distingue de l'entretien d'évaluation.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du Code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la Sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien se substitue donc à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés, de même qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière.

Au plus tard tous les six (6) ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe auquel celle-ci appartient en cas de transfert du contrat de travail.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six (6) dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une (1) action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, lorsque, au cours de ces six (6) années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux (2) des trois (3) mesures mentionnées ci-dessus, son CPF est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à former les salariés réalisant 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.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi) ;
- soit pour permettre au salarié de développer ses compétences et de permettre une évolution professionnelle ou un changement d'emploi.

Ces actions relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise et sont rattachées à la catégorie de types I et II du Plan de formation de l'entreprise ou de Périodes de professionnalisation. Elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre.

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties recherchent alors la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pouvant dans ce cadre proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restant libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis à la consultation des IRP concernées selon l'article 17.2 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant pas l'obligation légale de mettre en place un Comité d'entreprise (CE), ces éléments sont portés pour information à la connaissance des Délégués du personnel (DP), s'ils existent.

15.3 – Le bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Avec la loi du 5 mars 2014, le CBC doit désormais s'inscrire dans la continuité du CEP. En effet, au cours du CEP, le conseiller de l'Afdas peut décider en accord avec le salarié, que celui-ci peut réaliser un bilan de compétence afin de prolonger la démarche entreprise par le salarié.

15.3.1 – Bilan de compétences et contrat à durée indéterminée (CDI)

Si le bilan est réalisé dans le cadre d'un CBC, le salarié doit remplir les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel des textes en vigueur, les conditions d'ouverture de ce droit à CBC nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq (5) ans, consécutifs ou non, ou selon les règles de prises en charge en vigueur au sein de l'OPACIF, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze (12) mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des cinq (5) années précédentes.

Le salarié formule sa demande de CBC à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la Branche. Si le congé se déroule pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au plus tard soixante (60) jours avant le début du congé bilan de compétences. Dans les trente (30) jours suivant réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant un report d'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six (6) mois.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétence à tout salarié demandeur de ce congé ayant vingt (20) ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de quarante-cinq (45) ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de douze (12) mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des cinq (5) années précédentes.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de CBC.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié : dans le dispositif du CIF sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes,

- si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

15.3.2 – Bilan de compétences et contrat à durée déterminée (CDD)

Le CIF CDD peut permettre de financer le CBC. En application de l'accord du 25 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, les demandeurs d'emploi précédemment titulaires de contrats à durée déterminée dans une entreprise de la Branche rattachée à l'OPACIF (Afdas), dont la demande de prise en charge de bilan de compétences a été refusée par Pôle Emploi, peuvent demander le financement d'un bilan de compétences selon les conditions cumulatives suivantes : vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non dans une ou plusieurs entreprises de la Branche quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des cinq (5) dernières années, dont quatre (4) mois consécutifs ou non sous CDD au cours des douze (12) derniers mois.

Si la prise en charge est acceptée, le bilan doit commencer dans les douze (12) mois qui suivent le dernier contrat de travail à durée déterminée justifiant les droits au financement du bilan de compétences.

15.3.3 – Confidentialité

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du congé bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, dans le cadre d'une démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique GPEC ou d'un accord ou plan séniors, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est, sous réserve de l'accord du salarié, destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

Article 16 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la Branche professionnelle, l'obtention d'un titre à finalité professionnelle, d'un diplôme, d'un CQP ou d'un CQPI correspondant à des qualifications recherchées dans la Branche et figurant sur une liste établie par la CPNEFP, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière des actions de VAE, entre, sur la demande du salarié :

- dans le dispositif du Congé VAE organisé par l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur ;
- dans le dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF), avec l'accompagnement VAE, créés par la loi du 5 mars 2014 ;
- dans la période de professionnalisation.

Les parties confient à l'OPACIF de rattachement de la Branche de la publicité, l'Afdas, le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la Branche, et l'information sur les dispositifs d'accompagnement, par la désignation d'un conseiller-référent VAE chargé d'assister et/ou d'encadrer les salariés de la Branche tout au long de la construction de leur démarche VAE.

Selon les règles définies par le Conseil de gestion de l'Afdas, les demandes de VAE sont satisfaites dans l'ordre de leur réception et dans la limite des crédits qui leur sont réservés. Peuvent à cet effet être financés les frais relatifs à l'accompagnement pour la préparation de la VAE, les frais relatifs au passage devant le jury et les frais d'inscription universitaire.

L'employeur peut par ailleurs demander à l'OPACIF de rattachement la prise en charge des salaires bruts et des charges patronales si la démarche de VAE est réalisée pendant le temps de travail.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises de la Branche à développer l'accompagnement tutoral.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

16.1 – Congé VAE des salariés en CDI

Selon les dispositions de l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF, le salarié en CDI souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander, à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la Branche, une autorisation d'absence à son employeur au plus tard soixante (60) jours avant le début de la VAE.

16.2 – Congé VAE des salariés en CDD

Pour bénéficier d'un congé pour VAE, le salarié en CDD doit justifier de vingt-quatre mois (24) d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq (5) dernières années.

Le congé pour VAE se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard douze (12) mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour VAE peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

16.3 – Participation d'un salarié à un jury VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3-1 du Code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de Validation des Acquis de l'Expérience adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze (15) jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, 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.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du Code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du CE ou, à défaut, des DP, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre. La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du Code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-6 du Code du travail, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-3 du Code du travail ou par l'entreprise.

Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1 du Code du travail.

16.4 – Accompagnement VAE

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Cet accompagnement entre dans le champ des actions permettant aux individus de faire valider les acquis de leur expérience, autrement dit dans le champ des actions de formation pouvant bénéficier d'une prise en charge.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Cet accompagnement comprend un module de base, qui offre une aide méthodologique lors de la phase complexe de description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée. Le module comprend aussi une aide pour formaliser le dossier de validation, et une aide à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Par ailleurs, sur proposition du service public de l'orientation, l'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement lorsque la personne a besoin de suivre une formation complémentaire requise pour valider une certification.

Article 17 – L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'Observatoire des métiers de la Publicité, la CPNEFP et, avec l'aide de l'Afdas, en qualité d'OPCA et OPACIF de la Branche, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la Branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plateformes interactives disponibles sur les sites internet de l'Afdas et de l'Observatoire des métiers de la Publicité. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires recommandent notamment que soit portée une attention toute particulière aux TPE-PME c'est-à-dire aux plus petites des entreprises de la Branche, n'ayant pas d'expert en interne sur le sujet.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'Afdas et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

17.1 – L'information individuelle des salariés

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du Plan de formation sont prévues aux articles D.6321-1 et suivants du Code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

Les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, et notamment au moyen du Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) délivré par l'employeur au début ou à la fin du CDD, dont un modèle est disponible sur le site internet de l'Afdas : www.Afdas.com

17.2 – L'information des Instances Représentatives du Personnel (IRP) dans l'entreprise

Les parties signataires rappellent que les IRP compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le CE a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois (3) 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 représentants syndicaux de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail permet aux entreprises concernées la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. L'ensemble des informations de la base de données économiques et sociales contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La BDES comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise.

Le CE se réunit au moins :

- lors d'une première réunion portant sur la consultation sur l'exécution du Plan de formation et la consultation sur les orientations de l'entreprise pour l'année suivante devant se tenir avant le 1er octobre de l'année en cours ;
- lors d'une seconde réunion, portant notamment sur le projet de Plan de formation pour l'année suivante et les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans l'entreprise devant se tenir avant le 31 décembre de l'année précédant celle de l'exécution du Plan de formation.

Il est toutefois précisé qu'en vertu des articles L. 2323-34 et L. 2323-41 du Code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité que le calendrier de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du Plan de formation soit modifié. Par ailleurs, une note d'orientation sera transmise au mois de juillet de chaque année afin de tenir informé le comité d'entreprise de tout avancement en la matière.

Les parties signataires considèrent que, le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise obligatoire peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue.

Le CE intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L.2323-23 et L.2323-34 et suivants du Code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle et l'exécution du Plan de formation

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

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

Les articles L. 2323-34 et L. 2323-41 du Code du travail prévoient la consultation du comité d'entreprise sur le Plan de formation. Ainsi, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du Plan de formation de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des actions de formation dans le cadre de l'entreprise, des contrats et périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, et s'ils sont effectués sur le temps de travail du CVAE, du CIF, du CBC et du CPF.

b) Les contrats de professionnalisation

Le CE ou, à défaut, les DP s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions ou périodes 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 aux articles L. 2323-47 et 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 concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires suggèrent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins cent (100) salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces 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 CE, comités d'établissements, comités centraux d'entreprise, DP et délégués syndicaux.

CHAPITRE 3 : LES ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 18 – Le Plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires rappellent qu'un dispositif d'information des représentants des entreprises et notamment des IRP est mis en place (article 2 du présent accord) afin d'accompagner la réflexion des acteurs de la GPEC dans l'entreprise.

Le diagnostic GPEC permet de mettre en place un plan d'actions afin d'accompagner les métiers en développement, en ralentissement ou en tension dans l'entreprise ou dans la Branche. Les acteurs de la GPEC peuvent également s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers de la Publicité et, notamment sur la cartographie des métiers.

18.1 – 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 notamment lors des entretiens annuels et entretiens professionnels et doit intégrer les actions d'adaptation au poste de travail des salariés de l'entreprise.

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 signataires de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, puis le législateur, ont mis en place un nouveau régime de financement de la formation professionnelle favorisant la mutualisation des contributions légales obligatoires. Cependant, les obligations des entreprises, notamment en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences ne peuvent pas uniquement être financées sur le taux de contribution légal au titre du Plan de formation.

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

18.2 – Caractéristiques du plan de formation

Le Plan de formation est structuré en fonction de deux (2) types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (articles L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

1° Les actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise.

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

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.

Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et, donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, en vertu de l'article L. 6321-2 du Code du travail.

Il en résulte que si le temps de formation dépasse la durée de travail légale ou conventionnelle, alors il doit donner lieu au paiement d'heures supplémentaires et, dans certains cas, à l'octroi d'un repos compensateur. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être effectuées que dans le cadre de la législation les concernant et à condition de respecter leur contingent, en vertu de l'article L.3121-11 du Code du travail.

2° Les actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés

Il est communément admis que ces actions portent sur des compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. L'objectif de la formation, à terme, est d'ouvrir les portes à une nouvelle qualification, à une évolution professionnelle.

Les engagements du salarié consistent à :

- suivre avec assiduité la formation ;
- participer aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un (1) an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, en vertu de l'article L. 6321-8 du Code du travail, cette obligation pèse sur l'entreprise peu importe si la formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

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 qui sera, si elle existe, 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.

Les parties signataires recommandent de formaliser par écrit les modalités de mise en œuvre de l'allocation formation le cas échéant.

Ces formations peuvent se réaliser tout ou partie pendant le temps de travail.

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent, 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 (8) 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, et ce en vertu de l'article L. 6321-7 du Code du travail ;

- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit, en vertu d'un accord conventionnel de Branche, dans la limite de soixante (60) heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 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.

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 soixante (60) heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L.3121-38 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 moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des douze (12) derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 19 – Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) complète et s'articule avec les autres dispositifs de la formation professionnelle. Le CPF est un dispositif ayant vocation à se substituer au Droit Individuel à la Formation (DIF), parallèlement abrogé.

Le CPF est entré en vigueur au 1er janvier 2015 et, permet d'accumuler un crédit d'heures de formation, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

A la différence du DIF, le CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conservera indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

19.1 – Solde des compteurs DIF au 31 décembre 2014

Le CPF se substitue au DIF au 1er janvier 2015, toutefois les salariés ne perdent pas leurs droits puisqu'au 31 décembre 2014, le compte DIF doit être figé.

L'employeur doit au plus tard le 31 janvier 2015 informer par écrit le salarié sur le nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 et, informer sur le nouveau dispositif CPF.

Les heures acquises au titre du DIF sont conservées et mobilisables dans les conditions du CPF au plus tard jusqu'au 1er janvier 2021. Les heures non utilisées à cette date seront perdues. Pour bénéficier du solde des heures acquises au titre du DIF, les salariés doivent faire partie des effectifs de l'entreprise au 31 décembre 2014.

Ces heures acquises au titre du DIF sont prises en charge par les financements affectés au CPF.

Mentionnées sur une ligne spécifique du CPF, les heures de DIF reportées sur le CPF ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de cent cinquante (150) heures et pour le calcul des heures créditées sur le CPF chaque année. Elles sont mobilisées en premier lieu lorsqu'une personne effectue une formation dans le cadre du CPF.

19.2 – Ouverture et fermeture du CPF

En application de l'article L. 6323-1 du Code du travail, le CPF est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail pour toute personne âgée d'au moins seize (16) ans en emploi ou non, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans son projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de quinze (15) ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage après avoir achevé le collège.

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Le CPF est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il résulte de l'application de ce texte qu'un salarié en cumul emploi-retraite, qui a donc liquidé ses droits, perd la totalité des heures acquises au titre du CPF malgré l'activité reprise et malgré les versements effectués par son employeur au titre du CPF sur la base de sa rémunération.

19.3 – Alimentation du CPF

19.3.1 – Acquisition de droits

Lorsque le titulaire du CPF est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile, en vertu de l'article L. 6323-10 du Code du travail.

En vertu des articles L. 6323-10 et L. 6323-11 du Code du travail, le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre (24) heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt (120) heures, puis de douze (12) heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante (150) heures. Le salarié peut donc acquérir cent vingt (120) heures en cinq (5) ans, puis trente (30) heures en deux ans et demi (2,5).

Les droits des salariés à temps partiel ou n'ayant pas effectué un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (notamment ceux arrivés ou partis en cours d'année), sont calculés proportionnellement au temps de travail qu'ils ont effectué, sous réserve des dispositions de l'article 19.3.2 ci-après.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du Code du travail, sont intégralement pris en compte les congés parentaux (maternité, paternité, adoption, congé d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation...) ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

19.3.2 – Abondements

En vertu de l'article L. 6323-14 du Code du travail, le présent accord prévoit les modalités d'abondement du CPF.

Les salariés à temps partiel à quatre-cinquième (4/5^{e}) sont assimilés à des salariés à temps plein pour l'abondement conventionnel. En conséquence leurs droits seront annuellement complétés par l'employeur comme s'ils travaillaient à temps complet.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de dix (10) salariés, le Conseil de gestion de la Publicité (Afdas) peut déterminer, sur recommandation de la CPNEFP, d'une politique d'abondements pour des actions et/ou publics prioritaires.

En outre, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, par exemple dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation, ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

Les parties signataires souhaitent que la CPNEFP porte une attention particulière dans le cadre de son programme annuel de travail au dispositif du CPF et étudie les modalités et conditions de mise en œuvre de celui-ci dans l'entreprise, notamment des politiques d'abondements possibles, afin d'identifier des actions et/ou publics prioritaires pour la Branche.

19.3.3 – Abondements correctifs

Comme exposé précédemment, la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 instaure l'obligation pour les entreprises d'organiser tous les deux (2) ans des entretiens professionnels et au plus tard tous les six (6) ans un bilan pour vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification ou encore bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cette obligation est assortie d'une sanction régie par l'article L. 6323-13 du Code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, si le salarié au cours des six années précédentes n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux (2) de ces trois (3) mesures, l'employeur doit créditer son CPF de cent (100) heures supplémentaires. Ce crédit est porté à cent trente (130) heures supplémentaires si le salarié est à temps partiel.

Etant précisé que ces abondements ne rentrent pas dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de cent cinquante (150) heures.

En vertu du décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014, l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'Afdas, dont le montant est fixé à trente (30) euros par heure, soit trois mille (3 000) euros pour un salarié à temps plein et trois mille neuf cents (3 900) euros pour un salarié à temps partiel.

19.4 – Mobilisation du CPF

Les heures inscrites sur le compte demeurent acquises à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, selon l'article L. 6323-3 du Code du travail.

En vertu de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le CPF peut être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre à son initiative, une formation.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de mobiliser ne constitue pas une faute.

Sont susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la VAE.

D'autres formations qualifiantes peuvent être prises en charge au titre du CPF dès lors qu'elles figurent sur une des listes déterminant les formations éligibles.

En tout état de cause, en vertu de l'article R. 6323-4 du Code du travail, pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum soixante (60) jours avant le début de la formation si elle n'excède pas six (6) mois, et cent vingt (120) jours avant, pour les formations d'une durée supérieure à six (6) mois.

L'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Toutefois, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement sanction mentionné au paragraphe 19.3.3 ci-avant, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du Code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies, en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

19.5 – Modalité d'élaboration de la liste des formations éligibles

Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie de la Publicité, prévisibles à court ou moyen terme.

Les formations éligibles au CPF sont précisées dans des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national et régional, et pour la Branche par les représentants de la CPNEFP.

Au regard de l'objectif de sécurisation des parcours professionnels que vise le CPF, les formations éligibles sont essentiellement qualifiantes ou certifiantes. Ces formations sont les suivantes :

- formation permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances défini par décret ;
- accompagnement à la VAE dans des conditions définies par décret ;
- formations qualifiantes ou certifiantes.

Concernant les formations qualifiantes ou certifiantes, sont visées :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP ou un CQPI ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire, soit le recensement de certification et d'habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle en vertu de l'article L. 6323-16 du Code du travail.

Ces formations qualifiantes ou certifiantes doivent par ailleurs figurer sur au moins une des trois listes suivantes :

- la liste élaborée par le Conseil Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le Conseil Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) ;
- la liste inventaire ;
- la liste de la Branche élaborée par la CPNEFP.

La CPNEFP peut selon l'évolution des besoins des entreprises de la Branche de la Publicité porter des aménagements à la liste des formations prioritaires.

19.6 – Information des employeurs et des salariés

Le gouvernement a mis en ligne un site internet dédié au CPF : www.moncompteformation.gouv.fr
Ce site s'adresse à toutes les personnes en activité ou en recherche d'emploi, et vise à leur délivrer des informations générales sur le CPF. Ce site compte également des espaces dédiés aux employeurs et aux professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle.

En outre, un espace personnel permet d'accéder notamment aux deux (2) fonctionnalités suivantes :

- le module de consultation des compteurs CPF et de report des soldes DIF. Les compteurs CPF sont mis à jour automatiquement et les soldes DIF (arrêtés au 31 décembre 2014) doivent être déclarés manuellement par les bénéficiaires sur leur espace personnel ;
- la liste personnalisée de formations, qui permet d'accéder aux thématiques de formations accessibles dans le cadre du CPF, en tenant compte du statut de la personne, de son domaine d'activité et de son lieu de résidence.

Les fonctionnalités accessibles sur cet espace personnel dédié font l'objet de tutoriels explicatifs.

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la Branche est portée à la connaissance des entreprises et des salariés notamment par le biais des services de l'Afdas, de son site www.Afdas.com, et dans le cadre des missions de la CPNEFP définies par l'article 7 du présent accord.

19.7 – Modalités de prise en charge

19.7.1 – Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF légal et dans le cadre de la contribution conventionnelle des entreprises de moins de dix (10) salariés, pendant ou hors du temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'Afdas, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais induits (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en dehors du temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés par l'Afdas.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fait au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le Conseil d'administration de l'Afdas.

19.7.2 – Rémunération

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

L'Afdas peut, sur la base d'un accord exprès de son Conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le

temps de travail, cinquante pour cent (50%) de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

Si ces actions se déroulent hors temps de travail, elles ne donnent pas lieu pour le salarié au versement d'une allocation formation.

19.8 – L'articulation du CPF avec les autres dispositifs

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au Plan de formation ;
- d'un CIF selon les règles définies par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre de la Période de professionnalisation.

En outre, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre de la période de professionnalisation dans la limite de soixante (60) heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L.3121-38 du Code du travail). Ainsi le nombre d'heures de formation en dehors du temps de travail est limité au nombre d'heures du CPF auquel se rajoutent soixante (60) heures.

Article 20 – Le congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du CIF, régi par l'Accord National Professionnel relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation du 27 mai 2004 applicable aux entreprises relevant du présent accord.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du Conseil de Gestion qui, au sein de l'Afdas, définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la Commission Paritaire d'études de dossiers, ces deux instances étant instituées au sein de l'Afdas.

En application de l'accord du 27 mai 2004 et de la réglementation en vigueur, le CIF est le droit pour tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le Plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le CIF permet 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 vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non en tant que salarié dont douze (12) mois dans l'entreprise pour le salarié en CDI.

Il existe un CIF pour les salariés en CDD qui peut être mis en œuvre à l'issu du contrat.

Le salarié doit formuler sa demande auprès de l'OPACIF de rattachement de son entreprise (l'Afdas pour les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective), selon les conditions définies par ce dernier.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.6322-7 et suivants du Code

du travail. Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins cent-vingt (120) heures.

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

CHAPITRE 4 : LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

Article 21 – Modalités de prise en charge des dispositifs de professionnalisation

Les coûts pédagogiques des parcours de formation s'inscrivant soit dans le cadre des contrats de professionnalisation, soit dans les périodes de professionnalisation, sont définis par le Conseil d'administration de l'Afdas et, le cas échéant sur proposition du Conseil de section professionnelle de la Publicité.

Sur la base des coûts horaires indicatifs suivants tels que définis à la date de signature du présent accord :

- quinze (15) euros hors taxe de l'heure pour les formations techniques ;
- quinze (15) euros nets de l'heure pour les formations s'inscrivant dans le cadre des CQP de Branche ;
- neuf euros quinze centimes (9,15) hors taxe de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail, la prise en charge des coûts pédagogiques est portée à quinze (15) euros hors taxe par heure de formation (bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou de l'Allocation Adulte Handicapé).

La Conseil d'administration de l'Afdas pourra étudier la révision de ces montants, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation. Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'Afdas sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le Conseil d'administration.

Article 22 – Le contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

22.1 – Principes

A l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

Un suivi est assuré par le biais d'un tuteur obligatoire.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L.2323-57 et suivants du Code du travail.

22.2 – Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément aux dispositions de l'article L.6325-1 du Code du travail :

- aux jeunes de seize (16) à moins de vingt-six (26) ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la Branche ou dans l'entreprise ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;

- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion ;

- enfin, dans le cas spécifique des DOM :
    - aux bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion,
    - aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé.

22.3 – Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :
- d'un CQP notamment celui défini par l'accord du 6 juillet 2010 ou d'un CQPI ;
- d'un titre à finalité professionnelle recensée dans le RNCP ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la Branche.

22.4 – Modalités

22.4.1. – Durée du contrat

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre six (6) et douze (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 formation suivie, ou pour cause de maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément à l'article L.6325-11 et suivants du Code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à vingt-quatre (24) mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à quatre cent (400) heures ;

- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la Convention collective de la Publicité et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;

- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEFP ;

- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'AAH, du contrat unique d'insertion, de l'allocation parents isolés et, dans les DOM, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion.

22.4.2 – Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiales, finale et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre quinze pour cent (15%) et vingt-cinq pour cent (25%) de la durée du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à cent cinquante (150) heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder vingt-cinq pour cent (25%) de la durée du contrat, dans la limite maximale de cinquante pour cent (50%), pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d'une durée portée à vingt-quatre (24) mois.

22.5 – Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Le Conseil d'administration de l'Afdas détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché, et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, Région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur les frais généraux en fonction de la taille de l'entreprise (notamment pour les entreprises de moins de dix (10) salariés).

22.6 – Contrat de professionnalisation et temps de travail

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

22.7 – Contrat de professionnalisation et rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins de vingt-six (26) ans perçoit pour une activité à temps plein, les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la 1ère catégorie Niveau 1 (dit « niveau 1.1. »), puis après six (6) mois de travail effectif, sur la base du niveau 2 de cette même catégorie (dit « niveau 1.2. »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1ère catégorie : employés », prévu par l'article 3 de l'annexe III de la Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de vingt-six (26) ans et plus en contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à douze (12) mois bénéficieront d'une rémunération égale à cent pour cent (100%) du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du douzième mois de présence.

	Titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	Autre (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1.*	55 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	70 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction.	
26 ans et plus	A compter du douzième mois de présence, 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction.	

* et, après six (6) mois de travail effectif, sur la base du niveau 1.2 du salaire minimum mensuel.

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel viendrait à être dépassé par le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du SMIC pour base de calcul.

Pour les entreprises domiciliées dans les DOM, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du Code du travail.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise et peuvent être valorisées sur les déclarations obligatoires de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent d'aborder la question de la rémunération des contrats de professionnalisation dans le cadre de la négociation « contrat de génération ».

22.8 - Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue de leur contrat

La CPNEFP inclut dans son programme de travail annuel une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Article 23 – La période de professionnalisation pour les salariés

23.1 – Principe

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés en CDD ayant conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, prévu par l'article L. 5134-19-1 du Code du travail, en CDI ou CDD.

23.2 – Publics prioritaires

La Période de professionnalisation est ouverte prioritairement, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;

- aux salariés qui comptent vingt (20) ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq (45) ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un (1) an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, pour toutes actions favorisant le retour et le maintien dans l'emploi, notamment suite à une absence de longue durée (maladie, invalidité, maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption...) ;

- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;

- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de cinq (5) ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de cinq (5) ans et qui reprennent de façon

plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;

- aux salariés reconnus en situation de handicap par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) ;

- aux salariés de retour d'une expatriation ou d'un détachement à l'étranger de plus de six (6) mois ;

- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

23.3 – Objectifs et priorités

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié concerné souhaitant acquérir une des qualifications prévues aux articles L.6314-1 et suivants du Code du travail :

- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de la Branche ;
- ouvrant droit à un CQP de Branche ou un CQPI ;

En outre, ces actions de formation réalisées dans le cadre d'une Période de professionnalisation peuvent permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles telles que définies par décret ;
- de permettre de faire valider les acquis de leur expérience ;
- d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire spécifique établie par le CNCP : en l'occurrence, les certifications et habilitations correspondent à des compétences transversales.

Elles visent par ailleurs les actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEFP en fonction des indications fournies par l'Observatoire des métiers de la Publicité sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

23.4 – Durée de la période de professionnalisation et modalités d'organisation

La durée minimale des Périodes de professionnalisation s'élève, sur douze (12) mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant à soixante-dix (70) heures.

En vertu du décret n°2014-969 du 22 août 2014 (JO du 27/08/2014), cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

23.5 – Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents simultanément au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser deux (2) pourcent du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

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

La période de professionnalisation reste subordonnée à la décision positive de prise en charge totale ou partielle par l'Afdas.

23.6 – Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

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) selon les dispositions de l'article 27 du présent accord.

Le Conseil d'administration de l'Afdas détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques, des salaires et charges ainsi que des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché, et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, Région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le Plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, à défaut d'une prise en charge financière par l'Afdas sur les fonds de la professionnalisation, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (CPF, Plan de formation de l'entreprise...), pour une même période de professionnalisation.

23.7 – Période de professionnalisation et temps de travail

Ces formations peuvent s'effectuer tout ou partie pendant le temps de travail.

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent, 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 (8) 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, et ce en vertu de l'article L. 6321-7 du Code du travail ;

- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit, en vertu du présent accord , dans la limite de soixante (60) heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 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 engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un (1) an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à cinquante pour cent (50%) de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D.6321-6 et suivants du Code du travail. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 24 – Le développement de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation

Pour assurer l'accueil des publics concernés et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs. Même si la désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire pour accompagner les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, elle est parfois utile et nécessaire.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux (2) ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux (2) contrats et/ou périodes de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste notamment à :

- accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'Afdas sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation, et ce, dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et propose des axes d'amélioration à l'Afdas.

Article 25 – La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle permet à un demandeur d'emploi, à un salarié en contrat unique d'insertion ou en CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 du Code du travail, 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 une entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze (12) mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze (12) mois.

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

TITRE 3 : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la Branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'Afdas. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 26 – Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

Article 27 – Obligation de versement à l'Afdas

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 institue une obligation de versement à l'Afdas pour l'ensemble des régimes obligatoires. En vertu de l'article L. 6331-1 du Code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le versement des entreprises d'une contribution unique à l'OPCA désigné par la Branche, en l'occurrence pour la Branche de la Publicité à l'Afdas, qui devient collecteur unique.

Les parties signataires étendent cette obligation de versement pour la contribution conventionnelle des entreprises de moins de dix (10) salariés telle qu'instituée à l'article 29.1.2 du présent accord et pour la contribution complémentaire au titre du Plan de formation des entreprises de moins de dix (10) salariés telle que mentionnée à l'article 29.1.2 du présent accord, à l'exception des situations où les entreprises en question sont rattachées dans le cadre d'une convention d'adhésion d'un groupe d'entreprises rattachées à la même société mère.

Les contributions supplémentaires telles que définies par les articles 29.2.2, 29.3.2 et 29.4.2 du présent accord peuvent faire l'objet d'une convention d'adhésion volontaire. Les parties signataires recommandent aux entreprises de la Branche d'étudier les conditions de cette adhésion.

Les entreprises versent obligatoirement à l'Afdas les contributions dues en application des articles L.6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du Code du travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires, y compris les contributions conventionnelles prévues à l'article 29.1.2 du présent accord.

Article 28 – Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le FPSPP est désormais financé par une contribution spécifique assise sur la masse salariale.

Cette contribution est de 0,15% de la masse salariale pour les entreprises de dix (10) à quarante-neuf (49) salariés et de 0,20% de la masse salariale pour les entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Article 29 – Taux de contributions et répartition des contributions

Le taux de cette contribution unique est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de la contribution unique intervient dans les mêmes conditions et délais qu'auparavant, c'est-à-dire jusqu'au 28 février de l'année suivant le versement des rémunérations.

29.1 – Entreprises occupant moins de dix (10) salariés

29.1.1 – Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de dix (10) salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55% de leur masse salariale, répartie en :

- 0,40% au titre du Plan de formation ;
- 0,15% au titre de la Professionnalisation.

29.1.2 – Contribution conventionnelle complémentaire

Afin de favoriser le départ en formation dans les petites entreprises de la Branche, les parties signataires créent une contribution conventionnelle complémentaire de 0,20% de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du Plan de formation.

Ce Plan de formation est « mutualisé », ce qui signifie que les entreprises de moins de dix (10) salariés ont accès à un catalogue de formations adapté à leurs besoins et à leur capacité de financement.

Les parties signataires conviennent que, dans l'attente de la mise en place de ce programme de formation, les dispositions définies par le Conseil d'administration de l'Afdas dans le cadre du financement légal du Plan de formation au titre de l'exercice 2015 seront applicables, en tout état de cause au plus tard jusqu'à la fin de l'année 2015.

Cependant, cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'Afdas dans les conditions prévues à l'article 29.7.1 du présent accord.

En outre, les parties signataires créent une contribution conventionnelle complémentaire au titre du CPF à hauteur de 0,10% de leur masse salariale.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la Branche.

29.2 – Entreprises occupant de dix (10) salariés à moins de vingt (20) salariés

29.2.1 – Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre dix (10) et dix-neuf (19) salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% de leur masse salariale, répartie en :

- 0,20% au titre du Plan de formation
- 0,30% au titre de la Professionnalisation
- 0,15% au titre du CIF
- 0,15% au titre du FPSPP
- 0,20% au titre du CPF

29.2.2 – Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,20% de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du Plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'Afdas, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.
En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

29.3 – Entreprises occupant entre vingt (20) et quarante-neuf (49) salariés

29.3.1 – Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre vingt (20) à quarante-neuf (49) salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% de leur masse salariale, répartie en :

- 0,20% au titre du Plan de formation
- 0,30% au titre de la Professionnalisation
- 0,15% au titre du CIF
- 0,15% au titre du FPSPP
- 0,20% au titre du CPF

29.3.2 – Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,20% de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du Plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'Afdas, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.
En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

29.4 – Les entreprises occupant entre cinquante (50) et deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) salariés

29.4.1 – Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant entre cinquante (50) et deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% de leur masse salariale, répartie en :

- 0,10% au titre du Plan de formation
- 0,30% au titre de la Professionnalisation
- 0,20% au titre du CIF
- 0,20% au titre du FPSPP
- 0,20% au titre du CPF

29.4.2 – Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,30% de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du Plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires.

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'Afdas, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.
En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

29.5 – Les entreprises occupant au moins trois cents (300) salariés

29.5.1 – Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant au moins trois cents (300) salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% de leur masse salariale, répartie en :

- 0,40% au titre de la Professionnalisation
- 0,20% au titre du CIF

- 0,20% au titre du FPSPP
- 0,20% au titre du CPF

29.5.2 – Contribution conventionnelle supplémentaire

Les parties signataires créent un investissement minimal supplémentaire de 0,30% de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, au titre du Plan de formation. Il s'agit là d'une contribution « plancher », à laquelle les entreprises peuvent décider dans le cadre de l'article 29.7.1 du présent accord de rajouter des contributions volontaires

Pour justifier du respect de cette obligation, sont prioritairement pris en compte tout au long de l'année les coûts pédagogiques. En cas de solde positif, en fin de l'année, les frais et salaires et charges induits peuvent également être pris en compte.

Si l'entreprise fait le choix de garder la gestion de son plan de formation, elle doit, à l'appui de ses justificatifs démontrer cet investissement minimal.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'Afdas, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.
En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

29.6 – Contributions 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 CIF CDD – 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée tels que définis à l'article 26 du présent accord.

29.7 – Contributions volontaires

Les parties signataires rappellent qu'au-delà de la diminution de l'obligation fiscale de contribution, les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

A cet effet, les parties signataires encouragent les entreprises de la Branche à mettre en place une politique de formation dynamique, à préserver la transmission des savoirs et des savoir-faire dans l'entreprise, à accompagner les mutations des métiers notamment liés à la numérisation de la Branche.

La CPNEFP et l'Afdas recherchent et communiquent aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner ces efforts de formation.

29.7.1 – Principe du versement volontaire

Toutes les entreprises de la Branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement au titre du Plan de formation. Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Afdas, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'Afdas, bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

29.7.2 – Taux minimal minoré

Les taux exposés ci-dessus correspondent toutefois à des versements minimums qui peuvent être majorés volontairement par l'employeur.

En effet, dans les entreprises d'au moins dix (10) salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour trois (3) ans, à consacrer au moins 0,20% du montant des rémunérations au financement du CPF et à son abondement, et d'en conserver la gestion.

Dans ce cas, la contribution unique est ramenée de 1% à 0,8% de la masse salariale, telle que définie par l'article 26 du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du Code du travail. Pendant ces trois (3) ans, l'employeur ne peut pas bénéficier de la prise en charge par l'Afdas des CPF de ses salariés.

L'employeur doit adresser chaque année à l'Afdas une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à son abondement.

29.8 – Neutralisation des effets de seuils

Le mécanisme de neutralisation des effets de seuils, prévu par les articles L. 6331-15 et suivants du Code du travail, est maintenu et adapté à la mise en place de la contribution unique.

29.8.1 – Entreprises ayant franchi le seuil de dix (10) salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de dix (10) salariés, qui relèvent de cet accord versent à l'Afdas, dès lors qu'elles atteignent le seuil de dix (10) salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

29.8.2 – Entreprises ayant franchi le seuil de vingt (20) salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de vingt (20) salariés, qui relèvent de cet accord versent à l'Afdas les contributions dues au titre des entreprises de vingt (20) salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de vingt (20) salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

29.8.3 – Entreprises ayant franchi le seuil de cinquante (50) salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de cinquante (50) salariés, qui relèvent de cet accord versent à l'Afdas les contributions dues au titre des entreprises de cinquante (50) salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de cinquante (50) salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

29.9 – Contribution destinée au financement du paritarisme dans la Branche de la Publicité

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle forfaitaire d'un montant de vingt-cinq (25) euros versé par les entreprises relevant de la Branche de la Publicité, quel que soit leur effectif institué par l'Accord portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la Branche de la Publicité signé le 18 avril 2013, étendu par arrêté du 22 novembre 2013 publié au Journal Officiel (JO) du 1er décembre 2013.

L'Afdas procède à la collecte de cette contribution forfaitaire annuelle en même temps que l'appel des contributions obligatoires de la formation professionnelle. La collecte relative à la contribution forfaitaire annuelle est une collecte dite « dédiée ». Elle se distingue des sommes collectées au titre des fonds de la formation professionnelle.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière sont définies par une convention établie entre l'Afdas et l'Association de gestion des fonds du paritarisme de la Publicité.

S'agissant de l'affectation des fonds entre le collège employeur et le collège des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la Branche de la Publicité, il est convenu de se reporter aux dispositions de l'Accord portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la Branche.

PARTIE V – LES EFFETS DU PRESENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTERIEURES

Article 30 – Révision des dispositions antérieures

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n°16 du 29 novembre 2004 et n°18 du 18 octobre 2005 à la Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs pour l'un au financement du FPSPP et pour l'autre aux taux applicables aux entreprises occupant plus de dix (10) salariés à moins de vingt (20) salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de vingt (20) salariés ;
- l'accord collectif de la Branche portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme du 21 décembre 2009 ;
- l'avenant du 1er février 2012 à la Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de CQP demeurent en vigueur.

PARTIE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 31 – Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du Code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du Code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 32 – Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2015, et s'applique à partir de la collecte au titre des contributions 2014.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 33 – Suivi de l'accord

Le Conseil de gestion de la Publicité de l'Afdas est tenu d'examiner au moins trimestriellement la mise en place et le suivi du dispositif spécifique des entreprises de moins de dix (10) salariés (nombre d'entreprises contactées, nombre de stages demandés/engagés ...).

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan quantitatif et qualitatif de l'ensemble des régimes avec une attention toute particulière portée au régime du CPF.

Article 34 – Revoyure

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du Code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de trois (3) ans à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur les incidences des nouvelles dispositions.

Article 35 – Révision

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou règlementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invitera l'autre collège à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

Chaque 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 accusé 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 trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;

- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 36 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément à l'article L. 2222-6 du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé 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 de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle 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 (3) 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, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du Code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du Code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 37 – Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Etabli en 16 exemplaires originaux,

Fait à Paris, le 11 février 2015

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Vincent LECLABART : .....

UNION DES PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE EN LIGNE, DE L'EDITION DE CONTENUS ET DE BASES DE DONNEES - UNIREL
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Véronique de BORDA : .....

SYNDICAT DE LA PRESSE GRATUITE – SPG
19, rue des Granges Galand - 37550 Saint-Avertin
représenté par Michel GAUDRON: .....

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE TELEVISEE – SNPTV
1, quai du Point du Jour – 92656 Boulogne Cedex
représenté par Virginie MARY : .....

UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM
32, rue Guersant – 75017 Paris
représentée par Françoise CHAMBRE : .....

UNION DE LA PUBLICITE EXTERIEURE – UPE
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris
représentée par Stéphane DOTTELONDE : .....

Les Organisations Syndicales de Salariés

F3C CFDT,
47-49, avenue Simon Bolivar 75019 Paris
représentée par Laurent QUINTREAU : .....

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES EDITIONS, DE LA PRESSE GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE - CFTC
5, avenue de la Porte de Clichy – 75017 Paris
représenté par Frédérick BARRE : .....

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITE ET DE LA PROMOTION – SNCTPP/CGC
59, rue du Rocher – 75008 Paris
représenté par Paul ADENIS :.....

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION – FILPAC/CGT
263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex
représentée par Pascal LEFEBVRE : .....

SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'EDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIERE – SNPEP/FO
131, rue Damrémont – 75018 Paris.
représenté par Nathalie HOMAND : .....

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FO – FEC/FO
28, rue des Petits Hôtels – 75010 Paris
représentée par Thierry NOLEVAL:.....

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES – UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION
21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex
représentée par ~~Alain CLAIR~~ : Serge Vincent

ANNEXE – RECAPITULATIF DU FINANCEMENT

Dispositifs / Effectifs	< 10 salariés	10 à 20 salariés	21 à 49 salariés	50 à 299 salariés	> 300 salariés
Plan de formation	0,40% MS	0,20% MS	0,20% MS	0,10% MS	0,0% MS
Contribution supplémentaire minimale PF	0,20% MS	0,20% MS	0,20% MS	0,30% MS	0,30% MS
Total PF	**0,60% MS**	**0,40% MS**	**0,40% MS**	**0,40% MS**	**0,30% MS**
Professionnalisation	0,15% MS	0,30% MS	0,30% MS	0,30% MS	0,40% MS
CIF	-	0,15% MS	0,15% MS	0,20% MS	0,20% MS
EPSPP	-	0,15% MS	0,15% MS	0,20% MS	0,20% MS
CPF	0,10% MS	0,20% MS	0,20% MS	0,20% MS	0,20% MS
TOTAL contributions	**0,85% MS**	**1,20% MS**	**1,20% MS**	**1,30% MS**	**1,30% MS**