

Accord collectif national sur la formation professionnelle pour la presse magazine pour les années 2026 à 2028

PREAMBULE

Un accord collectif sur la formation professionnelle a été signé le 21 novembre 2022 dans le champ de la presse magazine grand public, pour les années 2022 à 2025.

Par cet accord, les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de poursuite de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multi supports.

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

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

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- De recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- D'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- De mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- Les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- Les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- Les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le

développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises.

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant du champ d'application.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, d'une part et des salariés, employés, cadres et journalistes d'autre part.

Le 05 août 2021, a été publié au Journal Officiel, un arrêté de fusion de champs conventionnels, la convention collective nationale des employés et cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) étant rattachée à la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230).

Cette convention collective de rattachement aura vocation à s'appliquer le 08 août 2026, si aucune convention collective de remplacement n'a été conclue à cette date. Etant entendu que les parties à cette négociation s'engagent à fournir leurs meilleurs efforts pour parvenir à la signature d'un accord de remplacement des conventions collectives d'ici le 8 août 2026.

L'accord relatif à la formation professionnelle venant à échéance le 31 décembre 2025 constitue un accord spécifique propre à la sous-branche « presse magazine » en ce qu'il vise les entreprises éditrices de presse magazine grand public (à l'exclusion de celles de presse spécialisée, technique et professionnelle) et bénéficie également aux journalistes par le visa de l'IDCC 1480, non rattachée à l'IDCC 3230.

Au visa desdites spécificités, les parties à la présente convention ont convenu de le renouveler pour 3 ans dans son champ d'application initial, propre à la presse magazine grand public.

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Définition du champ d'application

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14 Z « Edition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- Les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- L'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- Les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- Les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent :

- Du code NAF 58-14-11, 58-14-19 et 58-14-20 dès lors qu'elles éditent des titres de presse magazine grand public, à l'exclusion des sociétés éditrices de titres de presse spécialisée, technique et professionnelle, notamment celles adhérentes à un syndicat membre de la Fédération Nationale de la Presse Spécialisée ;
- De la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480), pour celles appliquant les barèmes de salaires propres à la presse magazine (barème presse hebdomadaire et barème presse périodique) ;
- Les deux critères précités sont cumulatifs.

Ne relèvent pas du présent accord :

- Les entreprises éditrices de la presse spécialisée, technique et professionnelle, notamment celles adhérentes à un syndicat membre de la Fédération Nationale de la Presse Spécialisée et celles relevant du Code NAF 58.14.12 ;
- Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la presse quotidienne nationale ou de la presse quotidienne et/ou hebdomadaire en région (IDCC 3242) et appliquant les barèmes de salaires des journalistes relevant des titres de ladite presse.

Article 2 - Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 30 janvier 2020. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 30 janvier 2020 pour la branche visée à l'article 1^{er}, ainsi que le précédent accord de formation conclu pour la période 2023-2025.

TITRE 2 - ACCES AUX DISPOSITIFS DE FORMATION

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. A cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Article 3 - Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (article L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la période de reconversion, le dispositif de transition professionnelle.

Article 4 - Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à

l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Article 5 : Entretien de parcours professionnel

Il est fait application de l'article L 6315-1 du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

I. A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;

2° A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Cet entretien de parcours professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, 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, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

II. — Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien mentionné au premier alinéa du I. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

III. L'entretien de parcours professionnel mentionné au I est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du Code du travail. L'employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

En plus des sujets mentionnés au I du présent article, sont abordés au cours de cet entretien, s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

A l'issue de l'entretien, le document écrit mentionné à l'avant-dernier alinéa du I du présent article récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés en application du présent paragraphe.

IV. — Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés au I, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

TITRE 3 - CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

Article 6 - Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de 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 éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement aux URSSAF la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du Code du travail.

Article 7 - Contribution légale

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68% de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59% de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09% de la même assiette.

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

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

Article 8 - Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

Article 9 - Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- **0,1 %** du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- **0,4 %** du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS.

Ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle

spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 12 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Article 10 - Contribution volontaire

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

TITRE 4 - UTILISATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE

Article 11 - Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer :

- Des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises) ou des évolutions de fonctions contribuant à l'employabilité ;
- Des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- Des actions de formations réalisées dans le cadre de la période de reconversion et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
- Des formations réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation, dans le cadre d'une politique d'abondement défini par la branche ;
- Des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- Des actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou de la période de reconversion ou les actions de maître d'apprentissage ;
- Des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme

pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre, la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salariés formateurs ;

- Des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- Des actions de formation individuelle résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels ;
- Des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprenant 4 phases : lancement et pré diagnostic, diagnostic, définition et construction d'un plan d'actions, mise en œuvre et suivi du plan d'actions. La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1250 euros par jour ;
- Des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance, les demandes de prise en charge et de règlement devant alors mentionner le programme de la formation, les modalités d'assistance pédagogique des stagiaires, les modalités d'évaluation, les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques, les attestations d'assiduité signées par les formateurs ;
- Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

TITRE 5 - INSTANCE DE LA PROFESSION

Article 12 - Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire propre à la sous-branche est constituée. La commission est composée paritairement de dix membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (IDCC 3230 et IDCC 1480) et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord.

Chaque collègue dispose, en sus, d'un nombre égal de suppléant qui n'ont voix délibérative qu'à l'occasion de leur suppléance.

Lesdits suppléants n'ont vocation à siéger au sein de la commission qu'à l'occasion de leur suppléance, sauf à ce que la commission paritaire de gestion souhaite leur présence sans voix délibérative.

La commission est chargée, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- De définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- D'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

TITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES

Article 13 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les années 2026, 2027 et 2028.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1^{er} janvier 2026 pour l'article 8 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2026 et calculées sur les salaires versés en 2025.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail.

Article 14 – Application

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 15 - Bilan d'application et reconduction

Un bilan d'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la 3^{ème} année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Article 16 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la Direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 17 - Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment des dispositions figurant aux articles 9 et 11 du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2025

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord.

Auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

SEPM	
SNJ-CGT	
FILPAC-CGT	
F3C-CFDT	
SNJ SOLIDAIRES	
FO SNPEP	
SGJ-FO	
Fédération des employés et cadres FO	
CFTC	