

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE  
DU DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION**

Entre les soussignés,

➤ La Société d'Agences et de Diffusion, dont le Siège Social est situé 33, rue Hénard, 75012 PARIS, immatriculée au R.C.S. de Paris, sous le numéro 313 125 437 00 449, et représentée par Monsieur Emmanuel VARNIER, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

➤ Le Syndicat National d'Edition, de la Librairie et de la Distribution CFE-CGC, représenté par Monsieur Serge LEBRETON, Délégué Syndical Central,

➤ Le Syndicat National de l'Ecrit CFDT, représenté par Monsieur François BEAUCHAMPS, Délégué Syndical Central,

➤ Le Syndicat Général du Livre et de la Communications Ecrite CGT, représenté par Monsieur Laurent JOSEPH, Secrétaire,

➤ Le Syndicat National de Presse, d'Edition et de Publicité FO, représenté par Monsieur Thierry NOLEVAL, Secrétaire Général,

➤ L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens du Livre et de la Communication CGT, représenté par Monsieur Loïc DANIEL, Secrétaire,

D'autre part,

## **Préambule**

La SAD valorise la promotion interne et encourage les évolutions de ses salariés sur les différents métiers exercés au sein des agences. Ces évolutions s'inscrivent dans un plan de développement qui doit s'appuyer sur la formation professionnelle, et la mise en place du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les parties soulignent l'importance de la formation, particulièrement dans le cadre des évolutions du marché de la presse.

Pour le DIF, elles précisent que ce droit s'inscrit en complément des actions du plan de formation d'entreprise, et que les objectifs principaux recherchés sont :

- L'amélioration des connaissances générales.
- L'élévation des compétences des salariés.
- Le développement personnel.
- L'accès à des actions de formation autres que celles figurant au plan de formation de l'entreprise.

## **Article 1 – Objet**

Le DIF est défini comme un droit à la formation, qui s'exerce à l'initiative du salarié.

## **Article 2 – Conditions**

Le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise pour en bénéficier. La période d'acquisition retenue est l'année calendaire. Le droit au DIF est maintenu en cas de suspension du contrat de travail.

Le salarié qui verrait sa formation acceptée dans le cadre du DIF ne serait pas prioritaire pour d'autres formations individuelles qu'il aurait demandées.

## **Article 3 – Durée**

Le droit s'élève à 20 h de formation par an pour un salarié à temps complet, et est proratisé pour un salarié à temps partiel, à l'exception des salariés en congés parental, en invalidité, mi-temps thérapeutique pour lesquels les droits sont calculés à temps plein. Ce droit est cumulable jusqu'à 120 h.

JL  
LB  
LJ  
W

W

#### **Article 4 – Information des salariés**

Les droits acquis au titre du DIF font l'objet d'une information sur le bulletin de paie.

#### **Article 5 – Demande de DIF**

Le salarié remplit une demande de DIF par écrit, l'accord de la direction de l'établissement étant nécessaire sur le choix de la formation. L'entreprise dispose alors d'un délai d'un mois pour répondre à cette demande.

#### **Article 6 – Temps de travail**

Compte tenu de la diversité des rythmes et des horaires de travail au sein de SAD, la direction accepte de privilégier l'application du DIF sur le temps de travail. Cependant, les parties n'excluent pas la possibilité de réaliser des actions dans le cadre du DIF, en partie hors du temps de travail.

#### **Article 7 – Actions préconisées**

Le DIF s'inscrit dans le projet global de formation de l'entreprise, en complétant les dispositions du plan. Les parties ont retenu une première liste d'actions de formations éligibles au DIF notamment :

- utilisation des outils bureautiques ;
- développement personnel et communication ;
- prévention des risques, à l'exception des formations obligatoires ;
- bilan de compétences, s'il ne relève pas d'un projet CIF ou inscrit dans le cadre du plan de formation.

Les parties conviennent de faire un premier bilan après douze mois d'application.

Par ailleurs, les parties précisent que dans le cadre d'une demande de CIF, le salarié peut compléter son dossier avec ses droits au DIF.

JL  
L  
L

(L)

## Article 8 – Commission de suivi

### A/ composition :

Les parties signataires désigneront deux représentants.

### B/ fonctionnement :

Elle se réunira autant que nécessaire après la saisine d'une des parties, et au plus tard dans les 15 jours suivants la demande par lettre simple adressée aux signataires .

### C/ objet :

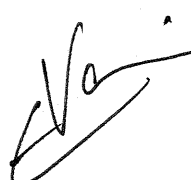
Elle a pour mission d'examiner les cas particuliers et de faire toutes propositions permettant de trouver une solution adéquate.

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

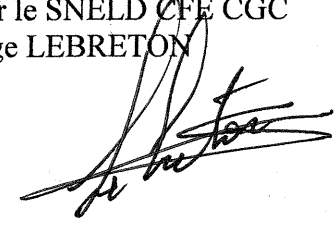
Il sera déposé, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du siège social, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 décembre 2007

Pour la SAD  
Emmanuel VARNIER



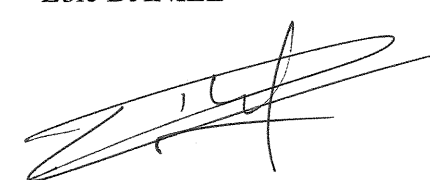
Pour le SNELD CFE CGC  
Serge LEBRETON



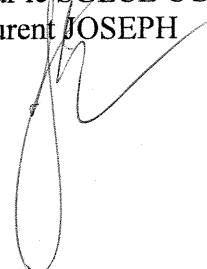
Pour le SNE CFTD  
François BEAUCHAMPS



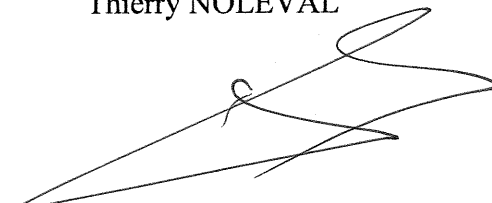
Pour l' UFICT - CGT  
Loïc DANIEL



Pour le SGLCE CGT  
Laurent JOSEPH



Pour SNPEP FO  
Thierry NOLEVAL



45  
se