

Brochure n° 3355

Convention collective nationale

IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT**

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951171M*

IDCC : 2717

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité d'accompagner l'activité des salariés les plus âgés de la branche et de relayer les orientations nationales prises par le gouvernement en concertation avec les partenaires sociaux, les représentants des employeurs et des salariés de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement ont souhaité conclure un accord sur l'emploi des seniors.

Faisant suite aux négociations qui ont abouti, le 21 février 2008, à la signature d'une convention collective de branche et de trois accords professionnels distincts, à la rédaction d'avenants de mise en conformité de cette convention et des accords professionnels conclus le 30 juin 2009, à la négociation annuelle obligatoire des salaires et à la diffusion du premier rapport de branche intervenue en juin dernier, les partenaires sociaux entendent poursuivre leurs efforts de structuration et d'organisation de la branche professionnelle. La loi sur le financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 et plus particulièrement son article 87 donne l'occasion à la branche de s'emparer d'un nouveau sujet et, par la politique contractuelle, d'influer sur les pratiques de gestion des ressources humaines et d'emploi des entreprises.

Conscients de représenter une branche marquée par la présence de nombreuses PME, les partenaires sociaux souhaitent apporter des solutions pragmatiques et réalistes aux entreprises soumises à l'obligation de négocier sur

ce thème. La création de ce référentiel doit permettre aux directions des entreprises concernées par l'accord de généraliser une démarche de type GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et d'engager une politique prospective de gestion des compétences incluant la problématique de la gestion des âges. Le présent accord apporte les outils nécessaires à cette démarche et sensibilise, sur le long terme, les acteurs de l'entreprise à une gestion raisonnée des compétences et des savoir-faire.

Les partenaires sociaux rappellent que l'application de cet accord doit être soutenue par un profond changement des mentalités et de la perception dans l'entreprise des salariés âgés. Trop souvent vécue de façon négative, la maturité de la personne dans sa carrière professionnelle est un atout pour l'entreprise. La valorisation du retour d'expérience et de la maîtrise des savoir-faire sont des éléments de la compétitivité des entreprises. A ce titre, les salariés seniors jouent un rôle important dans la transmission des savoirs et la formation des nouvelles générations de professionnels de la branche.

TITRE I^{er}

CONTEXTE DE LA BRANCHE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

A. – Contexte de la branche

De création récente, la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement n'en est pas moins héritière du dialogue social institué dans les secteurs des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel et des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'événement. Dans cette continuité et dans la volonté de renforcer l'encadrement des normes sociales de cette branche, les partenaires sociaux entretiennent un dialogue régulier et constructif. La sensibilisation des branches réalisée par les pouvoirs publics sur certains thèmes de négociation entraîne une dynamisation de ce dialogue dans un secteur encore jeune en la matière.

Le développement des métiers et des entreprises de la branche n'est pas unitaire. D'origine ancienne, certains métiers des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel sont aujourd'hui en cours de redéfinition ou de repositionnement. A l'intérieur de ce secteur, les activités de post-production numérique et de captation vidéo se sont considérablement développées et ont entraîné l'arrivée de classes d'âge de salariés qui arrivent aujourd'hui à maturité professionnelle. De leur côté, les prestataires techniques du spectacle vivant et de l'événement sont apparus il y a moins de 25 ans avec le perfectionnement et le développement des techniques de l'image et du son utilisées pour des manifestations spectaculaires. Dans ce contexte, il existe deux populations de salariés : une première ayant une moyenne d'âge relativement conforme à l'âge professionnel médian (moyenne d'âge de 41 ans, données Audiens Prévoyance), présente notamment dans les laboratoires cinématographiques et qui connaissent à l'heure actuelle un risque de perte d'employabilité lié à des mutations technologiques (dématérialisation des supports de diffusion), et une seconde, plus jeune, apparue avec le développement des nouvelles technologies et qui, à moyen terme, sera confrontée à des problématiques de deuxième partie de parcours professionnel.

Concernant la première population, les partenaires sociaux mènent actuellement, à travers la CPNEF de l'audiovisuel, une étude de l'impact des mutations technologiques sur les métiers et les emplois. Cette étude confiée aux cabinets CIRCE MCVA depuis le début de l'année 2009 doit permettre

de définir des axes de reconversion et/ou d'accompagnement des parcours professionnels. L'année 2010 doit être le cadre d'actions concrètes et professionnalisantes visant au maintien dans l'emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de la branche.

Concernant la seconde population, l'action de la branche et des entreprises doit être tournée vers la réussite des parcours professionnels des salariés encore jeunes à ce jour et qui vont bientôt basculer vers la deuxième partie de leur carrière. La CPNEF SV est également sensibilisée à ces problématiques. Cet enjeu est d'autant plus marqué dans la branche au regard de la maîtrise de technologie fortement évolutive.

Le rapport de branche 2009 a permis de compiler un certain nombre de données sur le nombre de salariés et les pyramides des âges. Les partenaires sociaux rappellent, en annexe I, les données pertinentes dans l'appréciation des thèmes de la négociation.

B. – Principes fondamentaux

Les partenaires sociaux rappellent que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans l'âge de la personne est prohibée. Cette règle est intangible et résulte de l'article L. 1131-1 du code du travail.

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale de l'entreprise. A cette fin, les partenaires sociaux rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi des seniors ne peuvent trouver pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

Le respect dans les entreprises de ces principes de non-discrimination doit permettre le maintien d'un cadre de travail épanouissant, riche, équitable et constructif pour le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ce préalable ne doit pas, néanmoins, faire perdre de vue que les différences de traitement peuvent être légitimes « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » (art. L. 1133-1 du code du travail). De même, « les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés » (art. L. 1133-2, al. 1, du code du travail).

TITRE II

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui, sur le territoire de la France métropolitaine et des DOM, individuellement ou dans le cadre d'un groupe, disposent d'un effectif supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés et qui :

- exercent principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu :
- des activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;

- des activités de tirage et développement de films photochimiques tous formats ;
- des activités de transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;
- des activités de restauration et de stockage de films argentiques ;
- des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
- des opérations de conformation ;
- des activités de sous-titrage ;
- de l'exploitation d'auditoria audiovisuels et cinématographiques ;
- des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par programmes audio-vidéo informatiques, il faut entendre les produits audiovisuels et cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces programmes sont soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

Par localisation, il faut entendre toute activité de transformation ou de finalisation d'un produit interactif, quel que soit son support, afin de l'adapter à la langue du marché auquel il est destiné.

- exercent, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion ;
- exercent des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant ;
- exercent des activités directement liées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'événement directement liées à la scène.

Par techniques du spectacle, il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un événement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou d'événements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

Par événement, il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spectacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ainsi visées :

- les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en œuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations ;

- les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini ;
- les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie directement liée aux techniques du spectacle et de l'événement.

L'objet de cet accord est de permettre à ces entreprises d'être en conformité avec l'obligation découlant de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Il est rappelé que cet accord n'exonère pas de leur obligation de négocier sur l'emploi des seniors les entreprises ou les groupes de plus de 300 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés, même si elles ne sont pas soumises au présent accord, peuvent l'appliquer volontairement. De plus et par dérogation, les entreprises disposant d'un effectif d'au moins 30 salariés permanents (CDI et CDD de droit commun de plus de 3 mois) devront appliquer les dispositions sur l'entretien de seconde partie de carrière, la priorité d'accès aux fonctions tutorales et l'obligation d'information concernant le bilan de santé.

TITRE III

ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

A. – Objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Considérant l'organisation et la répartition des salariés dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les partenaires sociaux souhaitent fixer un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Conformément à la loi et dans le cas de maintien dans l'emploi, est considéré comme salarié âgé tout salarié de 55 ans et plus.

Le nombre de salariés âgés de plus de 55 ans représente, à l'heure actuelle, environ 5,6 % de l'ensemble des salariés de la branche (données Audiens). Ce chiffre est à rapprocher de la part des 55 ans et plus dans la population active française (11,3 % en 2005, TEF, INSEE, édition 2008).

Les perspectives d'évolution du nombre de salariés de 55 ans et plus sont encore difficiles à évaluer. De plus, le déclin des activités argentiques et la généralisation des technologies numériques peuvent avoir un impact sur les populations salariées actuellement.

Ainsi, la branche professionnelle se donne pour objectif un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au moins égale à 5,6 % des effectifs de la branche. Cet objectif est défini pour la durée du présent accord.

Ce chiffre ne tient pas compte de la situation individuelle des entreprises, qui peuvent présenter des niveaux d'emploi contrastés des seniors.

Les entreprises, soumises au présent accord, s'engagent à fournir leurs meilleurs efforts pour la réalisation de cet objectif. La mise en pratique d'une politique de gestion des âges devra être au cœur de leurs préoccupations en matière de ressources humaines.

La commission d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement est en charge du suivi de l'objectif sur la base de l'indicateur que constituent les données statistiques élaborées par l'institut Audiens à la demande des partenaires sociaux et qui seront actualisées tous les ans.

B. – Dispositions favorables aux salariés âgés

A l'appui de l'objectif de maintien dans l'emploi défini par les partenaires sociaux, il est convenu d'engager quatre actions favorables aux salariés seniors.

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Conscients que les problématiques d'emplois des salariés seniors sont, en partie, dues au déficit d'accompagnement dans leurs emplois de certaines catégories de salariés, les représentants des employeurs et des salariés s'entendent pour anticiper plus en amont les carrières professionnelles.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord veilleront à maintenir leurs actions de formation, mobilisables auprès de l'AFDAS, sur les salariés âgés de 45 ans et plus. L'avancement dans l'âge ne doit pas être une raison d'une baisse d'investissement en termes de formation sur un public ou une personne donnée. Sans préjudice du droit d'accès à la formation de l'intégralité des salariés, les plans de formation définis en entreprise veilleront à consacrer un volet spécifique à la formation des salariés de plus de 45 ans, ne serait-ce que pour satisfaire aux engagements pris dans le cadre des entretiens de deuxième partie de carrière.

Un effort d'information des entreprises de la branche doit aussi être mené sur l'utilisation des périodes de professionnalisation. Cet outil, destiné à maintenir l'employabilité des salariés, est assez peu utilisé (pour illustration : 42 périodes de professionnalisation pour l'ensemble du champ en 2008). Afin de mieux évaluer les difficultés d'application de ce dispositif, un point sur les bénéficiaires des périodes de professionnalisation et leurs caractéristiques statistiques (âge, sexe, situation professionnelle) sera réalisé annuellement.

Les partenaires sociaux s'engagent pour ce qui les concernent, à développer la problématique de l'emploi des seniors au sein de la CPNEF AV et de la CPNEF SV. Dans cette optique, les données « senior » collectées par la commission de suivi seront transmises aux CPNEF et à l'AFDAS.

Conformément à l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière sur simple demande avec leurs responsables hiérarchiques ou le représentant de l'employeur. Cet entretien doit avoir lieu au moins tous les 5 ans et n'est pas assimilable à l'entretien annuel institué dans l'entreprise. Si le salarié n'en fait pas la demande, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'employeur devra le proposer au salarié, qui pourra, néanmoins, le refuser.

Afin de permettre le déroulement d'entretiens auprès de salariés bénéficiant d'une base stable dans l'entreprise, il est prévu que, pour bénéficier de la mesure, le salarié devra avoir effectué dans l'entreprise un volume moyen annuel de 152 jours ou 1 216 heures constaté sur une période de référence de 2 années consécutives.

Cet entretien, distinct de l'entretien annuel, a pour objectif d'appréhender la seconde partie de carrière du salarié. L'entretien comporte trois aspects :

- un bilan d'étape du parcours professionnel du salarié ;
- les conditions de travail ;
- l'accompagnement de la fin de carrière pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Les thèmes suivants pourront être abordés :

- l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise et l'examen de son parcours professionnel en termes de compétence, de savoir-faire et éventuellement de capacité managériale ;
- l'étude du projet professionnel à court et moyen terme, du point de vue du salarié et de l'employeur ;
- l'orientation personnelle que souhaite prendre le salarié et ses éventuelles aspirations jusqu'à son départ à la retraite ;
- l'appréciation des savoir-faire développés de façon extra-professionnelle par le salarié et l'examen de l'utilité de ceux-ci dans le cadre professionnel ;
- le bilan des formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois ;
- les besoins en formation et, le cas échéant, de remise à niveau spécifiques nécessaires au salarié pour la réussite de la deuxième partie de son parcours ;
- l'examen conjoint de l'engagement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir-faire et des compétences professionnelles ;
- l'impact de l'âge sur la réalisation du travail du salarié.

A la suite de cet entretien, le salarié et le responsable hiérarchique ou le représentant de l'employeur dresseront un plan d'actions spécifiques. Ce plan énumérera l'ensemble des actions de formation, d'orientation professionnelle et de suivi particulier dont le salarié fera l'objet.

Annuellement, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des entreprises soumises au présent accord seront informés du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans l'entreprise et de la suite donnée à ceux-ci.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu de proposer à l'ensemble (100 %) des salariés de plus de 45 ans, éligibles à la mesure, un entretien de seconde partie de carrière dans les 24 mois suivant la réunion des conditions de mise en œuvre. Les entreprises réserveront leurs meilleurs efforts pour parvenir à un objectif de réalisation de ces entretiens. Ainsi, elles veilleront à ce qu'au moins 10 % des salariés de la branche concernés par la mesure passe effectivement un entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux ont une mission de promotion de ces entretiens. Ainsi, dans le cadre de la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi, les partenaires sociaux s'engagent à dégager un budget visant à l'édition d'une brochure sur la présentation de l'accord, et plus particulièrement de l'entretien de seconde partie de carrière.

A titre indicatif et pédagogique, en annexe II de cet accord, est présenté un schéma d'entretien de seconde partie de carrière.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du questionnaire du rapport de branche, fournir le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière proposés, le nombre d'entretiens réalisés et le nombre de salariés éligibles à cette mesure.

2. Amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité

Le bien-être au travail et l'amélioration des conditions de santé sont des éléments capitaux de l'accompagnement dans l'âge des salariés. Il est important que les entreprises intègrent cette donnée dans la gestion de leurs ressources humaines.

Cette vigilance passe par le respect des prescriptions légales et conventionnelles obligatoires.

Ainsi, d'une part, les entreprises doivent veiller au respect des durées maximales de travail obligatoire (quotidien ou hebdomadaire). Pour mémoire, le titre V de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement a fixé les limites de la durée du travail. Celles-ci sont rappelées en annexe III.

D'autre part, les entreprises doivent, dans un souci de prévention, veiller au respect du port des équipements de protection individuelle, particulièrement dans des métiers où les opérations de manutention peuvent être importantes. Le développement des formations de sauveteur secouriste du travail doit aussi permettre de diffuser sur le terrain de l'entreprise une culture de prévention des risques et d'enseignement des premiers gestes de mise en sécurité des victimes d'accident du travail.

La prévention des maladies professionnelles passe, dans les métiers où le port de charge peut être courant, par l'apprentissage des bons comportements en matière de geste et de posture. Ainsi, les entreprises sont incitées à mettre en place des formations « geste et posture » à intervalles réguliers. Annuellement, dans le chapitre dédié à l'emploi des seniors dans le rapport de branche, un point sur le nombre de formations « geste et posture » dispensées dans la branche et les caractéristiques spécifiques des salariés les ayant suivies (âge, sexe, situation professionnelle) sera réalisé.

Plus généralement, la gestion des âges au travail suppose une surveillance médicale préventive de l'ensemble des professionnels. Ainsi, les entreprises veilleront à rappeler à l'ensemble de leurs salariés la possibilité de passer, au moins tous les 5 ans, un bilan de santé gratuit, réalisé par un centre de santé dépendant de la CPAM. Ce bilan réservé à tous les salariés, indépendamment de leur âge, doit permettre de déceler au plus tôt les éventuelles pathologies.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un objectif de communication de la démarche de bilan de santé. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que l'ensemble des salariés (100 %), éligibles à la mesure, sera informé, au moins une fois tous les 5 ans, de l'existence de ce bilan de santé et de ces modalités pratiques.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du questionnaire du rapport de branche, déclarer le volume d'informations fourni aux salariés.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'arrivée de l'âge à la retraite est différemment vécue par les salariés. La transition de l'activité professionnelle à un mode de vie moins organisé peut avoir des incidences sur la santé et le moral de la personne.

Afin d'éviter toute tension ou inquiétude du salarié, il est possible que celui-ci puisse suivre un module de préparation à la retraite. Ce module aborde généralement des sujets aussi divers que la poursuite d'une activité

associative ou paraprofessionnelle, l'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières, l'appréhension d'un nouveau rythme de vie, la mise en œuvre d'un projet personnel. Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du droit individuel à la formation.

Ainsi, afin de promouvoir cette préparation, les entreprises s'engagent à faciliter les demandes des salariés de plus de 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elles organiseront avec le salarié les modalités permettant la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

A l'appui de cet aménagement, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre d'acceptations des demandes émanant des salariés. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que 80 % des salariés de plus de 57 ans, éligibles à la mesure et en ayant fait expressément la demande, pourront bénéficier d'un module de préparation à la retraite.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du questionnaire du rapport de branche, déclarer le nombre de stages suivis et le nombre de salariés éligibles et demandeurs de cette mesure.

Dans les entreprises où ont été constituées des comptes épargne-temps, les salariés ayant moins de 8 trimestres à valider avant d'être éligibles à une retraite à taux plein pourront mobiliser ce compte en vue d'un passage à temps partiel. Le taux d'activité du salarié sera décidé d'un commun accord entre employeur et salarié, dans la limite du solde présent dans le compte épargne-temps.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux, conscients que les salariés seniors représentent une valeur de capitalisation importante en termes de connaissances et de savoir-faire, souhaitent permettre à ceux-ci de transmettre leurs acquis aux plus jeunes générations.

L'organisation propre des entreprises de la branche conduit, dans certaines situations, à capitaliser l'ensemble des connaissances liées à une technique ou à un savoir-faire propre sur une seule ou un petit groupe de personnes, bénéficiant d'une maturité professionnelle remarquable. Cet état de fait peut conduire à des difficultés de diffusion des savoirs et à une frustration du salarié qui ne peut transmettre sa connaissance et la valoriser.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord doivent organiser le recensement des éventuelles situations décrites ci-dessus et à organiser les mesures facilitant la transmission des savoirs dans le cadre des mécanismes de formation professionnelle.

De plus, il est convenu entre partenaires sociaux que le moyen le plus pertinent pour aboutir à une transmission des savoirs est le tutorat. L'encadrement de la jeune génération par un salarié expérimenté est le gage d'une formation de qualité rassemblant l'intégralité des critères d'efficacité dans l'entreprise. A cet égard, le tuteur encadre des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et participe à la transmission des savoirs et des expériences critiques.

Afin de développer la fonction tutorale parmi les salariés de 45 ans et plus, il est convenu que ceux-ci doivent être choisis de façon prioritaire pour assumer ces fonctions. Cette priorité doit s'apprécier en fonction des compé-

tences de la personne et de l'objet du stage de l'étudiant encadré. Le respect de cette priorité doit être conforme à l'exigence d'encadrement du stagiaire accueilli dans l'entreprise.

Le salarié désigné comme tuteur peut avoir accès à une formation technique et pédagogique spécifique.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs choisis parmi les salariés de 45 ans et plus. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que 50 % des tuteurs proposés le soient parmi les salariés de 45 ans et plus éligibles à la mesure.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du questionnaire du rapport de branche, déclarer le nombre de tuteurs « senior » sollicités, le nombre de tuteurs « senior » effectif et le nombre total de tuteurs de l'entreprise.

TITRE IV

SUIVI DE L'ACCORD ET INSTITUTION COMPÉTENTE

A. – Commission de conciliation, d'interprétation et de suivi

Dans un souci d'optimisation des institutions de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les partenaires sociaux conviennent de confier le suivi du présent accord et l'analyse annuelle des indicateurs à la commission de conciliation, d'interprétation et de suivi créée par l'article de 10.7 de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008.

La composition de cette commission et son mode de fonctionnement sont définis soit par la convention collective, soit par le règlement intérieur de la commission.

B. – Modalités de suivi de l'accord

La commission de conciliation, d'interprétation et de suivi devra réunir une ou plusieurs séances spéciales sur l'analyse des données, la première ayant lieu au plus tard avant la fin du premier trimestre de chaque année.

En vue de parfaire la connaissance statistique des partenaires sociaux, chaque année, il sera demandé, notamment par l'intermédiaire de l'institut Audiens, un ensemble d'indicateurs concernant la répartition des salariés de 45 ans et plus par âge, par sexe, par statut d'emploi (cadre, non-cadre, permanent ou intermittent) et par secteur d'activité (spectacle vivant et audiovisuel).

En outre, les données collectées feront l'objet d'un chapitre dédié dans le rapport de branche.

Cette réunion permettra d'apprécier la réalisation des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord et de procéder aux éventuels amendements du présent accord.

La commission devra être un lieu d'échanges sur les bonnes pratiques constatées au sein des entreprises. Elle pourra assurer la promotion de celles-ci par des moyens propres afin de développer la capitalisation et la mutualisation des expériences.

Les entreprises ou les groupes, quels que soient leurs effectifs, ayant conclu des accords ou des plans d'action sur l'emploi des seniors devront faire suivre une copie de ceux-ci à la commission de conciliation, d'interprétation et de suivi.

La commission pourra, au besoin, solliciter les commissions paritaires nationales emploi et formation de l'audiovisuel et du spectacle vivant et leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications pour la réalisation d'études ou d'actions particulières sur la problématique de l'emploi des seniors.

TITRE V

ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION

A. – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur un jour franc suivant son extension par le ministre du travail et au plus tard le 1^{er} janvier 2010.

A cette fin, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris. Le déposant s'engage à saisir le ministre du travail d'une demande d'extension.

Parallèlement, le déposant soumettra pour avis le présent accord auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

B. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir 3 mois avant la fin de la période triennale afin de proroger, d'amender ou de modifier le présent accord. L'absence de prorogation du présent accord rend celui-ci caduc à l'issue de la durée de 3 ans.

C. – Révision

A l'issue de la tenue de la commission de suivi de l'accord et dans un délai de 1 mois, chaque partie signataire peut présenter un projet de révision du présent accord. Cette présentation doit intervenir auprès de l'ensemble des organisations représentatives de salariés ou d'employeurs de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Une négociation doit s'engager dans le mois suivant cette présentation. Les parties signataires disposent de 2 mois pour examiner le projet et parvenir à un accord. Passé ce délai, la demande de révision est réputée caduque.

En dehors du cas précité, l'ensemble des signataires de l'accord peuvent décider d'un commun accord de réviser le présent texte. Les partenaires sociaux disposent alors de 3 mois à compter de cette décision pour parvenir à un accord.

Fait à Paris, le 4 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNPASE ;

FICAM.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

Médias 2000 ;

FCCS CGC ;

F3C CFDT.

Nota. – Les annexes I à III au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

ANNEXE 1:

DONNEES SOCIALES DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CREATION ET DE L'EVENEMENT

1°) SECTEUR DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINEMA :

a°) Salariés permanents :

Près de 64% des effectifs permanents du secteur ont moins de 40 ans. Cette tendance est, sans doute, à attribuer à la croissance des technologies audiovisuelles et à l'évolution récente de la branche des entreprises techniques.

L'emploi des seniors, à l'image de la moyenne nationale, est peu développé : moins de 14% de la population a plus de 50 ans.

Tableau 1 : effectifs permanents par sexe, tranche d'âge et année d'activité :

| | Hommes | | | | Femmes | | | |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| moins de 25 ans | 343 | 326 | 351 | 376 | 187 | 187 | 202 | 237 |
| de 25 à 29 ans | 494 | 529 | 532 | 548 | 265 | 232 | 267 | 290 |
| de 30 à 39 ans | 846 | 877 | 919 | 945 | 476 | 488 | 488 | 501 |
| de 40 à 49 ans | 571 | 600 | 621 | 678 | 273 | 274 | 304 | 309 |
| de 50 à 59 ans | 345 | 350 | 365 | 381 | 159 | 159 | 164 | 182 |
| 60 ans et plus | 34 | 39 | 48 | 50 | 20 | 29 | 32 | 40 |
| âge non renseigné | 2 | 2 | 1 | - | - | - | 1 | 1 |
| Total | 2 635 | 2 723 | 2 837 | 2 978 | 1 380 | 1 369 | 1 458 | 1 560 |

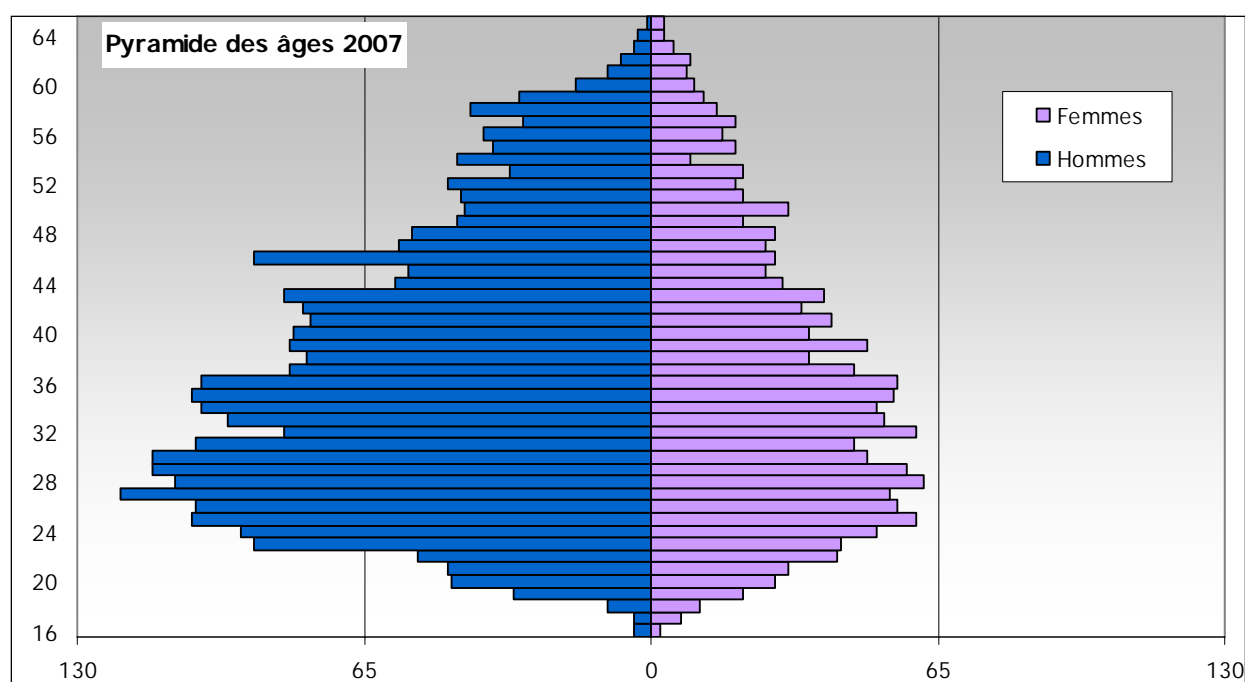
Source : service étude Audiens

Tableau 2 : répartition en fonction des âges des salariés permanents :

| | Hommes | Femmes | ensemble |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Moins de 25 ans | 13% | 15,5% | 14% |
| De 25 à 29 ans | 18% | 18% | 18% |
| De 30 à 39 ans | 32% | 32% | 32% |
| De 40 à 49 ans | 23% | 21% | 22% |
| De 50 à 59 ans | 13% | 11% | 12% |
| 60 ans et plus | 1% | 2,5% | 2% |
| Âges non renseigné | Non significatif | Non significatif | Non significatif |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Source : service étude Audiens, données 2007

Graphique 1 : Pyramide des âges des populations permanentes :



Source : service étude Audiens, données 2007

b°) Salariés intermittents :

Environ 61% des effectifs salariés intermittents ont moins de 40 ans. La classe d'âge la plus importante est représentée par les salariés de 30 à 39 ans (35% des effectifs). Cette proportion est similaire à ce qui est constatée dans les populations permanentes. En effet, 63% des salariés permanents ont moins de 40 ans et 32% ont entre 30 et 39 ans. Ce constat est duplicable à l'ensemble des classes d'âges. Nous assistons donc à une évolution parallèle des populations permanentes et intermittentes en terme d'âge.

Tableau 3 : effectifs par âge des salariés intermittents :

| | Hommes | | | | Femmes | | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| moins de 25 ans | 547 | 612 | 645 | 784 | 297 | 361 | 363 | 447 |
| de 25 à 29 ans | 1 291 | 1 336 | 1 442 | 1 586 | 513 | 588 | 615 | 665 |
| de 30 à 39 ans | 2 929 | 3 162 | 3 232 | 3 478 | 1 134 | 1 173 | 1 195 | 1 309 |
| de 40 à 49 ans | 1 970 | 2 172 | 2 331 | 2 498 | 762 | 845 | 916 | 921 |
| de 50 à 59 ans | 778 | 851 | 938 | 973 | 291 | 282 | 345 | 355 |
| 60 ans et plus | 289 | 276 | 353 | 361 | 142 | 159 | 191 | 206 |
| âge non renseigné | 1 | 4 | 3 | 6 | 2 | 1 | - | 2 |
| Total intermittents | 7 805 | 8 413 | 8 944 | 9 686 | 3 141 | 3 409 | 3 625 | 3 905 |

Source : service étude Audiens

Tableau 4: répartition en fonction des âges des salariés intermittents :

| | Hommes | Femmes | ensemble |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Moins de 25 ans | 8% | 11% | 9% |
| De 25 à 29 ans | 16% | 17% | 17% |
| De 30 à 39 ans | 38% | 35% | 35% |
| De 40 à 49 ans | 24% | 23% | 25% |
| De 50 à 59 ans | 10% | 9% | 10% |
| 60 ans et plus | 4% | 5% | 4% |
| Âges non renseigné | Non significatif | Non significatif | Non significatif |
| Total | 100% | 100% | 100% |

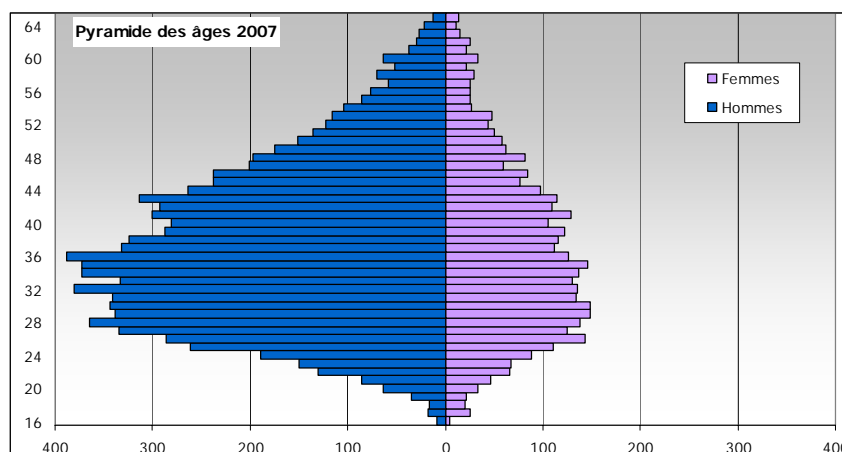
Source : service étude Audiens, donnée 2007

Tableau 5 : répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents :

| | Permanents | Intermittents | ensemble |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Moins de 25 ans | 14% | 9% | 12% |
| De 25 à 29 ans | 18% | 17% | 18% |
| De 30 à 39 ans | 32% | 35% | 33% |
| De 40 à 49 ans | 22% | 25% | 23% |
| De 50 à 59 ans | 12% | 10% | 11% |
| 60 ans et plus | 2% | 4% | 3% |
| Âges non renseigné | Non significatif | Non significatif | Non significatif |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Source : service étude Audiens, donnée 2007

Graphique 2 : Pyramide des âges des populations intermittentes :



Source : service étude Audiens, donnée 2007

En résumé, tout comme les salariés permanents, les intermittents présentent un profil jeune, 61% ont moins de quarante ans. Ce caractère se retrouve aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. L'emploi des séniors (+ de 50 ans) ne représente que 14% des effectifs. La proportion de salariés de plus de 50 ans et de moins de 60 ans est moindre dans les effectifs intermittents que dans les effectifs permanents.

2°) SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'EVENEMENT :

a°) Salariés permanents

Le premier constat qui s'impose est la jeunesse des effectifs permanents de notre secteur, puisque 2 salariés sur 3 ont moins de 40 ans (67%). Ceci s'explique par l'impact des nouvelles technologies sur nos activités, ainsi que par l'attractivité de notre branche auprès des jeunes qui maîtrisent justement les nouveaux outils utilisés.

Seuls 12% des effectifs permanents ont plus de 50 ans.

Tableau 6 : effectifs permanents par sexe, tranche d'âge et année d'activité

| | Hommes | | | | Femmes | | | |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| moins de 25 ans | 269 | 274 | 323 | 360 | 102 | 72 | 111 | 138 |
| de 25 à 29 ans | 229 | 257 | 287 | 279 | 65 | 89 | 95 | 110 |
| de 30 à 39 ans | 361 | 424 | 504 | 497 | 100 | 124 | 141 | 159 |
| de 40 à 49 ans | 224 | 257 | 313 | 354 | 97 | 105 | 123 | 130 |
| de 50 à 59 ans | 111 | 123 | 141 | 166 | 45 | 53 | 64 | 73 |
| 60 ans et plus | 5 | 14 | 26 | 34 | 6 | 5 | 8 | 11 |
| âge non renseigné | 1 | - | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Total | 1 200 | 1 349 | 1 597 | 1 693 | 416 | 449 | 544 | 623 |

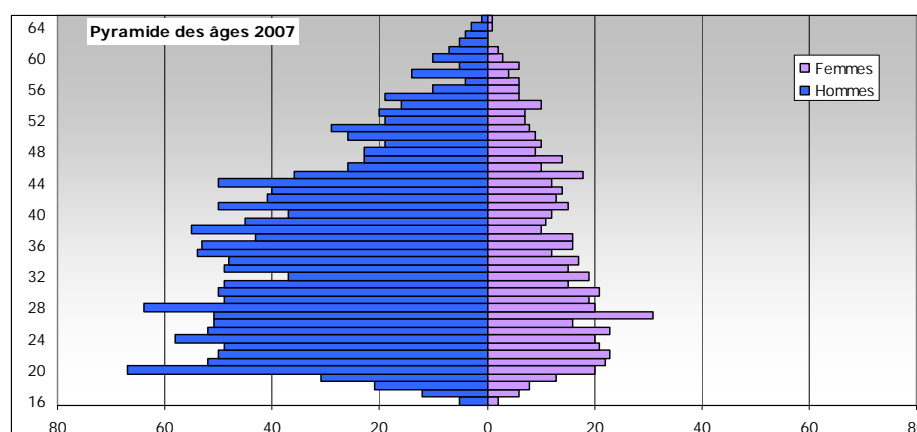
Source : service étude Audiens

Tableau 7 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents

| | HOMMES | FEMMES | ENSEMBLE |
|-----------------|--------|--------|----------|
| Moins de 25 ans | 21% | 22% | 21,5% |
| De 25 à 29 ans | 16,5% | 17,5% | 17% |
| De 30 à 39 ans | 29,5% | 25,5% | 28,5% |
| De 40 à 49 ans | 21% | 21% | 21% |
| De 50 à 59 ans | 10% | 12% | 10% |
| 60 ans et plus | 2% | 2% | 2% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |

Source : service étude Audiens, données 2007

Graphique 3 : Pyramide des âges des populations permanentes



Source : Service étude Audiens, données 2007

b°) Salariés intermittents

La jeunesse des effectifs intermittents est encore une fois patente. Tout comme pour les effectifs permanents, la classe d'âge la plus représentée est celle des 30 – 39 ans, mais elle représente ici près de 40% (contre plus de 28% pour le panel précédent). Ainsi, seuls 7% des salariés intermittents de notre secteur ont plus de 50 ans.

Si le parallèle entre les données « permanents » et « intermittents » est possible, force est de constater que la jeunesse des effectifs est particulièrement importante parmi les effectifs intermittents.

Tableau 8 : Effectifs par âge des salariés intermittents

| | Hommes | | | | Femmes | | | |
|----------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| moins de 25 ans | 1 137 | 1 087 | 1 118 | 1 198 | 177 | 138 | 150 | 182 |
| de 25 à 29 ans | 1 819 | 1 835 | 2 065 | 2 309 | 229 | 218 | 299 | 327 |
| de 30 à 39 ans | 4 232 | 4 315 | 4 466 | 4 935 | 450 | 436 | 483 | 465 |
| de 40 à 49 ans | 2 240 | 2 379 | 2 730 | 3 101 | 258 | 242 | 280 | 320 |
| de 50 à 59 ans | 465 | 539 | 659 | 793 | 48 | 49 | 57 | 66 |
| 60 ans et plus | 20 | 28 | 41 | 72 | 4 | 4 | 6 | 7 |
| âge non renseigné | 18 | 11 | 27 | 16 | 2 | 2 | 4 | - |
| Total intermittents | 9 931 | 10 194 | 11 106 | 12 424 | 1 168 | 1 089 | 1 279 | 1 367 |

Source : service étude Audiens

Tableau 9 : Répartition en fonction des âges des salariés intermittents

| | HOMMES | FEMMES | ENSEMBLE |
|-----------------|--------|--------|----------|
| Moins de 25 ans | 9,5% | 13,5% | 10% |
| De 25 à 29 ans | 18,5% | 24% | 19% |
| De 30 à 39 ans | 40% | 34% | 39% |
| De 40 à 49 ans | 25% | 23,5% | 25% |
| De 50 à 59 ans | 6,5% | 4,5% | 6,5% |
| 60 ans et plus | 0,5% | 0,5% | 0,5% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |

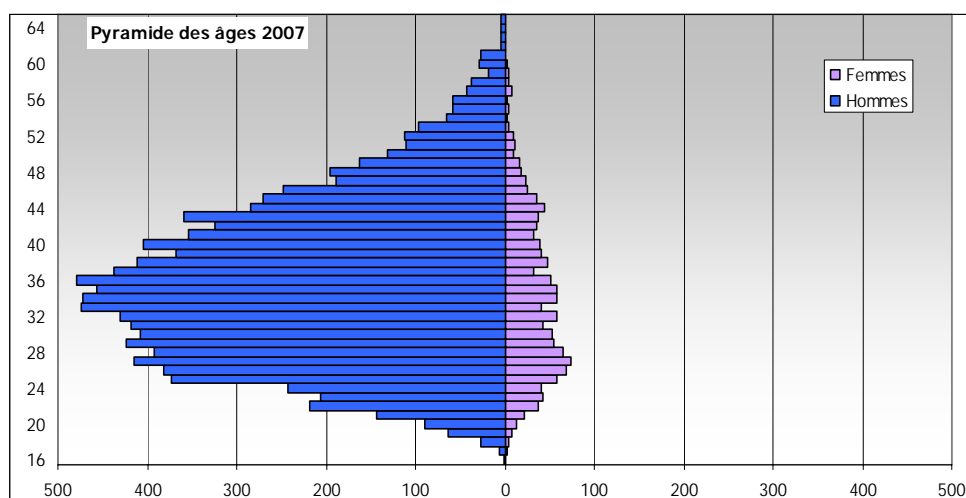
Source : Service étude Audiens, données 2007

Tableau 10 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents

| | PERMANENTS | INTERMITTENTS | ENSEMBLE |
|-----------------|------------|---------------|----------|
| Moins de 25 ans | 21,5% | 10% | 11,5% |
| De 25 à 29 ans | 17% | 19% | 19% |
| De 30 à 39 ans | 28,5% | 39% | 37,5% |
| De 40 à 49 ans | 21% | 25% | 24,5% |
| De 50 à 59 ans | 10% | 6,5% | 7% |
| 60 ans et plus | 2% | 0,5% | 0,5% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |

Source : Service étude Audiens, données 2007

Graphique 4 : Pyramide en fonction des âges des salariés permanents et intermittents



Source : Service étude Audiens, données 2007

En résumé, on peut relever que le secteur de la prestation technique dans le spectacle vivant est particulièrement jeune, puisque tous salariés confondus, plus de 2 salariés sur 3 ont moins de 40 ans (68%).

L'emploi des seniors (+ de 50 ans) ne représente que 7,5% des effectifs globaux, même si on peut noter que le phénomène s'intensifie chez les populations intermittentes (7% contre 12% pour les effectifs permanents).

ANNEXE 2:

SUPPORT D'ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Nom/Prénom :

Intitule de poste :

Date d'entrée dans l'entreprise : Ancienneté dans le poste :

Date de l'entretien :Lieu :

Entretien réalisé par :
.....

Qu'est-ce que l'entretien de seconde partie de carrière ?

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement ont décidé de promouvoir et d'encourager la pratique des entretiens de seconde partie de carrière.

Celui-ci, différent de l'entretien annuel, doit permettre au salarié de plus de 45 ans de faire, au moins une fois tous les cinq ans, un bilan circonstancié de son parcours professionnels et des perspectives à moyen et long terme au sein de l'entreprise. Cet échange ne préjuge en rien de la reconnaissance pécuniaire ni de l'avancement de carrière du salarié.

Ce support est destiné à servir de base à tous les entretiens de seconde partie de carrière menés dans l'entreprise. Cet entretien engendre un meilleur accompagnement dans la poursuite d'une carrière complète du salarié au sein de l'entreprise. Il vise tout à la fois à renforcer ses compétences, à maintenir sa motivation et à bâtir un projet de développement individuel durant la deuxième partie de sa carrière.

C'est un bilan entre le salarié et sa hiérarchie qui permet au premier de :

- Relater son parcours professionnel
- Traduire son expérience en termes de compétences
- Situer ses compétences dans le contexte général des évolutions technologiques de la branche
- Exprimer ses projets

- Faire le point sur ses conditions de travail
- Anticiper son projet retraite en l'aidant, s'il le souhaite, à réaliser un bilan individualisé

C'est l'occasion pour l'entreprise :

- D'organiser la transmission des compétences et des savoir-faire (tutorat du plus ancien vers le salarié débutant ou en formation par alternance, travail en binôme pour un échange entre compétences issues de l'expérience et savoir-faire tirés d'une formation récente)
- De maintenir le niveau de performance de tous ses salariés
- De prendre en compte les questions de santé au travail et d'adaptation des conditions de travail aux spécificités de chaque âge
- D'étudier les possibilités d'aménagement du temps de travail en fin de carrière professionnelle
- D'exprimer les principales évolutions (économiques, techniques ou géographiques) envisagées ou pressenties de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de l'entretien

Le résultat attendu d'un entretien de deuxième partie de carrière est de faire naître un projet de développement individuel qui s'exprimera dans le cadre de la fonction occupée ou se concrétisera par une nouvelle orientation professionnelle.

La mise en œuvre du projet de développement individuel peut s'appuyer en tant que de besoin sur des actions de formation dispensées au travers du plan de formation, de périodes de professionnalisation ou du DIF.

Lorsque l'entretien met en évidence un risque de décalage entre les compétences du salarié et les perspectives d'évolution de son secteur d'activité, l'entreprise veille à ce qu'il bénéficie d'une véritable priorité en matière de formation ou de mobilité professionnelle.

Mise en œuvre

S'inscrivant pleinement dans le projet défini par les partenaires sociaux, la conduite des entretiens de seconde partie de carrière doit comporter trois axes qui sont modulés en fonction de la situation de l'individu.

1/ Parcours professionnel

L'entretien doit permettre d'inventorier et d'apprécier :

- Les expériences, réalisations professionnelles, compétences et éventuellement capacités managériales mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, voire de dans sa vie extra-professionnelle (engagement associatif ou autre).
- Les formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois

Il doit ensuite permettre au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles à moyen et long termes avant de procéder à l'étude de son projet, tant de son point de vue que de celui de son employeur.

Il doit enfin aboutir à la définition des besoins en formation, le cas échéant de remise à niveau, nécessaires à la réussite de son projet de deuxième partie de carrière.

L'entretien peut être l'occasion d'examiner la possibilité d'engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir-faire et compétences acquises par le salarié.

2/ Les conditions de travail

L'impact de l'âge sur la réalisation de son travail par le salarié sera examiné : horaires de travail, gestuelle et postures, ...

L'impact des conditions de travail sur la santé des salariés

Autant que de besoin, l'employeur et le salarié trouveront les réponses adéquates aux nécessités de prévenir l'apparition de maladies professionnelles et de maintenir durablement le salarié dans l'emploi.

3/ Aménagement de la fin de carrière

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'entretien doit aussi être l'occasion d'anticiper la transition vers la retraite.

Si le salarié le souhaite, l'entreprise pourra l'orienter dans son bilan retraite, éventuellement avec l'appui d'Audiens.

Dans la perspective d'une transition progressive vers la retraite, le salarié pourra formuler une demande de réduction de son temps de travail (hebdomadaire, mensuel ou annuel). Au-delà de dispositions fixées par l'accord de branche (article X), le passage à temps partiel ne pourra se faire qu'à la condition d'un accord avec l'entreprise, formalisé par un avenant au contrat de travail.

En application des dispositions de l'article 3°) du Titre 3 de l'accord de branche sur l'emploi des seniors, le salarié recevra une information sur les modules de préparation à la retraite.

Parcours professionnel

Principaux projets / réalisations menés au cours des dernières années.

Projet / Période / Responsabilité et Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Projet / Période / Responsabilité et Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Inventaire des domaines de compétence du salarié accumulés au fil de son parcours professionnel (au besoin, classer selon les niveaux de maîtrise de ces domaines par le salarié) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Savoir faire personnel et Aspirations exprimées par le salarié

Savoir faire développés de façon personnelle par le salarié et utiles à l'entreprise

.....
.....
.....
.....

Aspirations exprimées pour l'année, ou les années à venir

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Commentaire du responsable

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Formation et développement des compétences

Rappel des formations suivies au cours des 24 derniers
mois :

Préciser intitulé(s) et date(s):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Formations proposées pour l'année à venir, élaboration d'un plan
personnalisé

Formation :

.....
.....
Commentaire :
.....
.....

Formation :
.....
.....

Commentaire :
.....
.....

Formation :
.....
.....

Commentaire :
.....
.....

Opportunité d'une démarche de VAE :
.....
.....

Savoir faire identifié susceptible de déboucher sur une démarche de validation des acquis :
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Impact de l'âge et des conditions de travail sur l'activité professionnelle et la santé du salarié :

Difficulté éprouvée sur le poste de travail :
.....
.....

.....
.....
.....
Commentaire du responsable

.....
.....
.....
.....
.....
Actions envisageables :

Bilan des réalisations sur la période antérieure

Date :

Signature du salarié :

Date :

Signature du supérieur hiérarchique :

ANNEXE 3:

DURÉE DU TRAVAIL:

Rappel des règles de la CCN des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement :

5.1 – Durées maximales du travail et repos quotidien

5.1.1 - Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour.

Par exception, cette durée quotidienne peut être portée à 12 heures pour les personnels définis à l'article 5.5 :

Pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et /ou les personnels;

Pour achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent.

5.1.2 - Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par exception, la nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire, pour les personnels définis à l'article 5.5, à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect d'un repos minimum de 9 heures.

Cette réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

A défaut du respect des 11 heures consécutives de repos, chaque heure manquante est traitée en heure de récupération pour, au minimum, sa durée équivalente. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, ces heures de repos manquantes font l'objet d'une contrepartie équivalente.

5.1.3 - Durée hebdomadaire

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

5.1.4 - Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

En raison des contraintes spécifiques aux entreprises techniques de la création et de l'évènement visées par le présent champ d'application, le travail du dimanche est rendu possible pour les personnels définis à l'article 5.5 sans que le salarié ne travaille plus de six jours d'affilée.

Les employeurs pourront décider que le repos hebdomadaire est donné par roulement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui souhaitent travailler en cycles continus peuvent recourir aux équipes de suppléance dans les modalités fixées par accord d'entreprise.

Fait à Paris, le 4 novembre 2009

en dix exemplaires

Signataires :

Pour les salariés :

Pour les employeurs :

CFDT F3C

FICAM

CFE CGC FCCS

CFE CGC MEDIAS 2000

CFTC

SYNPASE

CGT FO