

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

AVENANT N° 37 DU 9 JUILLET 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1051219M

IDCC : 1790

PRÉAMBULE

Le développement des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découlent imposent le développement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée ayant pour objectif :

- le développement individuel par l'acquisition d'une qualification destinée à favoriser le perfectionnement des connaissances acquises et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- l'adaptation des entreprises et des emplois aux nouveaux marchés des loisirs. Pour ce faire, il convient de mettre en œuvre une formation professionnelle de qualité, où la réflexion globale sur l'emploi intègre l'organisation du travail et des qualifications ;
- le développement personnel des salariés.

Le caractère saisonnier de cette activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3, de la convention collective nationale) engendre la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Ainsi, la création d'une commission paritaire sur l'emploi et la formation a pour premier objectif de donner à chacun les moyens d'acquérir une véritable qualification reconnue sur le marché du travail.

En conséquence, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires se donnent les moyens de suivre l'emploi et ses évolutions, d'une part, et la mise en œuvre des différents dispositifs de la formation professionnelle, d'autre part.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur le même thème ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 du 13 avril 2005 relatif à la formation professionnelle et l'avenant n° 33 du 11 décembre 2009 relatif au financement du FPSPP et aux taux applicables aux entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises franchissant le seuil de 10 et 20 salariés. Demeurent en vigueur tous les avenants relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

Article 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Les parties signataires confirment le rôle dévolu à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Rappel :

a) Composition

Elle est composée paritairement de :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leurs organisations respectives.

b) Objectifs

- proposer et suivre les études et analyses menées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et mettre en œuvre les orientations qui en découlent ;
- analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité ;
- proposer les actions d'adaptation des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers ;

- proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de formation professionnelle.

c) Organisation

Un règlement intérieur détermine son fonctionnement et mentionne notamment :

- le siège social de la commission ;
- la périodicité et le calendrier des réunions ;
- l'élection d'un président et d'un vice-président dans le respect du paritarisme pour une durée minimale de 3 ans ;
- toutes dispositions financières pédagogiques et administratives nécessaires au bon fonctionnement de cette commission paritaire nationale ;
- la prise en charge des frais de fonctionnement, conformément au règlement intérieur de l'APELAC.

d) Les missions suivantes prennent en compte les apports de la loi du 24 novembre 2009

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a plus particulièrement vocation à :

- élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- promouvoir les CQP ;
- assurer l'information auprès des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale et notamment promouvoir le droit individuel à la formation, le congé individuel de formation, le congé bilan de compétences, la période de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion et d'itinéraires professionnels des saisonniers et chercher les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire des métiers mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel ;
- proposer les moyens permettant l'adéquation entre le développement des formations professionnelles et l'évolution des métiers ;
- être saisie en cas de licenciement économique pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes ;

- regrouper l'ensemble des données fournies par l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées ;
- assurer la liaison avec l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour représenter ses intérêts en son sein ;
- rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la commission formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications permet d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de manière, d'une part, à donner aux entreprises qui la composent les moyens propres à contribuer à leur politique de formation, d'autre part, à permettre aux salariés d'élaborer leurs projets professionnels.

Rappel :

Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'observatoire des métiers et la mise en œuvre des décisions de la commission paritaire nationale emploi et formation sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la commission paritaire nationale emploi et formation. Le comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la commission paritaire nationale emploi et formation.

Il est composé paritairement de 5 membres titulaires représentant la délégation patronale et de 5 membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour 3 ans parmi les représentants des organisations syndicales de salariés participant à la commission paritaire nationale emploi et formation. Sont également désignés 5 membres suppléants représentant la délégation patronale et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'organisme désigné conformément aux dispositions citées ci-dessous, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, et transmet ses préconisations en matière d'emploi et de classification notamment à la commission paritaire nationale emploi et formation.

Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Par ailleurs, ses travaux permettront une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur. La vulgarisation du résultat de ses travaux permettra aux entreprises, ainsi qu'à leurs salariés, de mieux cibler leurs orientations en matière de formation.

La mission de cet observatoire des métiers, institué au niveau national, consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les différentes entreprises de la branche ;
- à procéder ou faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;
- à proposer des orientations, notamment des qualifications, diplômes ou titres que les partenaires sociaux souhaitent reconnaître au niveau de la branche ou toute autre mesure permettant d'adapter les emplois aux évolutions constatées.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l'observatoire des métiers sont à la disposition des parties à l'accord. Ces résultats sont simplifiés en vue d'une bonne compréhension.

Fonctionnement

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA désigné à l'article 8 du présent accord la mise en œuvre des missions de l'observatoire des métiers.

La gestion de son fonctionnement et de son financement fait l'objet d'une convention entre la CPNEF et l'OPCA.

Financement

Le coût des études et travaux menés par l'observatoire des métiers est financé dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, étant précisé que le coût de fonctionnement de cet observatoire des métiers est pris sur les fonds du paritarisme.

La CPNEF pourra, en cas de besoin, compléter ces financements par un budget prélevé sur la contribution professionnalisation, dans la limite définie par l'arrêté pris en application du 5 de l'article R. 6332-78 du code du travail.

Article 4

Mise en œuvre des actions de formation prioritaires

4.1. Formations à l'initiative de l'employeur et formations à l'initiative du salarié

La formation professionnelle s'organise autour :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de formation.

Le plan de formation comporte notamment les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail (il s'agit des actions qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe), les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi (il s'agit d'apporter au salarié des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation, mais qui correspondent soit à une évolution prévue au poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail) et toutes actions de développement des compétences (il s'agit des actions qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification et donc une promotion).

Dans le cadre des actions liées au développement des compétences, il est précisé que, si une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre le salarié et son employeur pour en fixer les modalités.

Le salarié ayant donné son accord dispose d'un délai de 8 jours pour le dénoncer.

La durée de la formation, hors temps de travail, ne peut pas excéder 80 heures par année civile, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, 5 % du forfait annuel.

La nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle offertes aux salariés au sein de l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel ;

- des formations visant à une meilleure professionnalisation de publics prioritaires et en déficit de formation (et/ou de qualification) au travers des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- des formations individuelles à l'initiative des salariés, dans le cadre de la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) ou dans le cadre d'une demande d'autorisation d'absence pour l'exercice de leur droit au congé individuel de formation (CIF), ou encore d'un CIF

réalisé entièrement hors temps de travail, d'un bilan de compétences, d'une action de validation des acquis (VAE).

4.2. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au RNCP ou à un CQP, y compris les titres accessibles par la VAE, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la branche ;
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social ;
- la transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement.

Les parties signataires confient à la CPNEF la mission de revoir chaque année les actions prioritaires, notamment au titre du DIF.

La CPNEF devra, dans ce cadre, s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dès lors que le financement de la formation est assuré sur des contributions mutualisées, les entreprises doivent se conformer à ces actions prioritaires.

Les actions de formation non prioritaires sont à financer sur le plan de formation de chaque entreprise.

Article 5

Conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est informé que les conditions d'application sont celles définies dans l'accord national interprofessionnel étendu, prévu dans ledit article.

Dès lors que ces conditions d'application seront connues, elles seront transmises au salarié lors de son embauche.

Les parties signataires expriment leur volonté de permettre l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans les métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels. Il s'agit notamment d'encourager le recours aux contrats et/ou périodes de professionnalisation permettant ainsi à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer leurs compétences et aptitudes professionnelles afin de favoriser leur insertion ou réinsertion dans l'emploi.

La nature saisonnière de l'activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3, de la convention collective nationale) permet d'envisager la formation en entreprise durant la période d'activité et celle en centre de formation durant l'intersaison.

5.1. Contrats de professionnalisation

5.1.1. Durée du contrat.

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes (16 à 25 ans révolus) et des demandeurs d'emplois, ainsi que des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'un titre, d'un diplôme, ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un CQP.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur en cohérence avec la situation du salarié engagé, la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition du titre, du diplôme ou de la qualification visée dans le respect des dispositions énumérées ci dessous.

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat, ou de l'action de professionnalisation sur le contrat à durée indéterminée, peut être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou souhaitant compléter leur formation initiale ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 350 heures ;
- pour les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche ;

- pour les métiers du secteur professionnel de la branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie annuellement par la CPNEF éventuellement après étude des résultats fournis par l’observatoire des métiers.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l’article L. 6325-11 du code du travail.

5.1.2. Priorités pour le financement.

L’OPCA tel que désigné ci-après à l’article 8 finance en priorité les contrats conclus avec des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ou qui n’ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la branche des espaces de loisirs, d’attractions et culturels. Le contrat de professionnalisation a pour objet de leur donner une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ou reconnue dans le RNCP, ainsi que les contrats de professionnalisation visant à l’acquisition d’un titre d’agent de loisirs ou d’un certificat de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche. Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l’obligation d’emploi visée à l’article L. 5212-13 du code du travail, ainsi que les salariés victimes d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail supérieure ou égale à 6 mois.

5.1.3. Durée de l’action de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d’attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu à l’article L. 6325-14 du code du travail, que l’ensemble des actions de formation, d’évaluation et d’accompagnement peut être d’une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l’action d’acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues au 5.1.1 ci-dessus mentionnées, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

Ces actions se déroulent toujours pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

5.1.4. Rémunération.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés titulaires d’un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans : 70 % du minimum conventionnel (ou 70 % du Smic s’il est plus favorable) ou 80 % du minimum conventionnel (ou 80 % du Smic s’il est plus favorable) dès lors que le bénéficiaire est titulaire d’une qualification au moins égale à

celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- pour les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du minimum conventionnel (ou 100 % du Smic s'il est plus favorable) ;
- pour les salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du minimum conventionnel (ou 100 % du Smic s'il est plus favorable).

5.2. Périodes de professionnalisation

5.2.1. Objectifs.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'obtenir notamment un diplôme, un titre ou une qualification :
 - soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- d'obtenir une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEF ;
- de participer à une action de validation des acquis de l'expérience.

5.2.2. Publics.

Indépendamment des catégories de salariés prévues à l'article L. 6324-2, les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sortis du système éducatif sans qualification professionnelle, ou faisant état de difficultés particulières d'évolution à l'emploi ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée ou souhaitant compléter leur formation initiale au regard de l'évolution des technologies et/ou des modes d'organisation selon les priorités définies chaque année par la CPNEF, en fonction des enquêtes conduites par l'observatoire des métiers ;
- aux salariés entrés dans la branche des espaces, de loisirs, d'attractions et culturels sans qualification, titre, diplôme ou expérience correspondant à cette activité ;
- aux salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail lorsque la période de professionnalisation a pour objet de permettre l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi notamment le reclassement par une formation adaptée.

5.2.3. Rémunération.

La rémunération des salariés en période de professionnalisation est maintenue, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe 5.3.1 ci-après.

Par ailleurs, il est convenu que les périodes de professionnalisation font l'objet dans les entreprises d'un document précisant les objectifs de la période, les moyens mis en œuvre, le parcours, la durée et le contenu des actions dispensées, ainsi que les engagements réciproques des parties.

5.2.4. Modalités de formation.

Les actions de formation, d'acquisition de compétences mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation se dérouleront en priorité pendant le temps de travail, impliquant le maintien de la rémunération.

Toutefois, il est convenu que si l'action de formation est de l'initiative du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile. L'indemnisation versée au salarié est dans ce cadre celle prévue par le 3 de l'article 7 du présent accord.

5.3. Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

5.3.1. Forfaits horaires de prise en charge.

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'acquisition des compétences tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation se fait sur la base du forfait fixé par voie réglementaire, étant entendu que le conseil de gestion compétent pour la branche des loisirs de l'OPCA, tel que désigné ci-après à l'article 8, peut fixer un montant différent.

5.3.2. Issue du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les salariés ayant achevé leur contrat ou période de professionnalisation se voient délivrer la certification correspondante aux acquis obtenus dans le cadre de l'objet du contrat ou de la période.

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficient d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI à l'issue du contrat ou de la période en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

5.3.3. Actions de tutorat.

Chaque salarié, titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, peut bénéficier de l'aide et de l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec

l'objectif de professionnalisation visé, expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise. Le tuteur est choisi sur la base du volontariat. Un même tuteur salarié peut suivre au maximum 3 salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, guider, aider à l'acquisition de savoir-faire professionnel et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale, dans ce cas le nombre de salariés suivis est limité à 2 simultanément.

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'organisme collecteur désigné à l'article 8 prend en charge, selon les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur de moins de 10 salariés au titre des actions de formation des tuteurs dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, à ce jour, à 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions est de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation destinées aux tuteurs ont prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

Article 6

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

6.1. Reconnaissance des qualifications

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux 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 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 au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité de candidature

au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus sont soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

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 internet de l'OPCA.

6.2. Validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

A ce titre, il est rappelé qu'il existe différentes cellules d'information au niveau régional et local. Par ailleurs, une information générale sur la formation professionnelle et une information spécifique sur la validation des acquis pourra être mise à disposition des entreprises de la branche.

Article 7

Développement personnel du salarié

7.1. Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

7.2. Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses

motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences.

7.3. Droit individuel à la formation

Lorsqu'ils remplissent la condition d'ancienneté prévue par la loi, les salariés bénéficient d'un droit à hauteur de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, et ce depuis le 1^{er} janvier 2005, sous réserve des dispositions ci-après. Au terme de ces 6 ans, le droit reste plafonné à 120 heures au maximum. S'agissant des salariés à temps partiel, des salariés en contrat à durée déterminée, ce crédit sera proratisé en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Les salariés sous CDD acquièrent un droit individuel à la formation dès lors qu'ils justifient d'au moins 4 mois d'activité consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Au regard de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, les salariés bénéficiaires à ce titre d'un contrat à durée déterminée à temps plein d'une durée consécutive ou non au cours des 12 derniers mois :

- de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit annuel de 10 heures au titre du DIF ;
- de 6 mois à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 14 heures au titre du DIF ;
- supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

Ces limites annuelles constituent des maxima quelle que soit la nature du contrat.

Les salariés en contrat à durée déterminée saisonniers à temps partiel bénéficieront de ces crédits calculés *pro rata temporis*.

Chaque année, l'employeur informe chaque salarié du nombre d'heures acquises au titre du DIF au titre de l'année précédente, et ce au plus tard le 28 février.

Sont jugées prioritaires les actions de formation visant à l'amélioration ou au maintien de l'employabilité des salariés, le développement de leur polycompétence et leur perfectionnement. Ces actions sont plus précisément répertoriées dans la liste établie annuellement par la CPNEF.

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la branche (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3, de la convention collective nationale), un intérêt particulier est porté aux demandes qui sont faites en dehors du temps de travail.

Pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du DIF est limitée, eu égard aux besoins en termes d'effectifs pour éviter une pénibilité trop forte pour les salariés et une baisse corrélative de la productivité des entreprises.

Toutefois, les actions jugées prioritaires peuvent être dispensées en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ces actions, lorsqu'elles sont dispensées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié dans les conditions et limites définies par voie réglementaire, étant précisé que l'allocation de formation est imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation continue. Il est convenu que l'OPCA prenne en charge les frais liés à l'action de formation (coûts pédagogiques, transport, défraiement) dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son conseil d'administration.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'allocation qui lui est versée par l'employeur pendant sa formation n'est pas considérée comme une rémunération.

Le salarié doit faire part de sa demande au moins 2 mois avant la date présumée pour le début de la formation. Le choix de l'action de formation envisagée fait l'objet d'un écrit du salarié qui doit être approuvé par l'employeur qui dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse (la demande n'étant considérée comme valable qu'à réception du dossier complet). A défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 1 mois, l'accord est réputé acquis.

La demande du salarié indiquera obligatoirement, outre la formation choisie (nature et intitulé de l'action de formation), les dates, heures et la durée prévue à concurrence au maximum des droits acquis, ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressentie, le coût pédagogique et les frais annexes en indiquant si cette formation s'intègre ou non dans le temps de travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse le suivi de cette action, étant précisé qu'en cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour demander la prise en charge de l'action au titre du CIF. Sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge, ledit organisme étudiera cette demande de façon prioritaire.

Lorsque l'OPCA refuse la prise en charge du coût de DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier peut être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée.

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du délai-congé. L'utilisation du crédit aura, dans l'ordre de priorité, pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation.

La lettre de licenciement mentionnera la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation dans le cadre du DIF, avec une prise en charge de tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 €).

Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail avec maintien du salaire.

En cas de démission, le salarié peut également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai-congé.

L'employeur n'est pas tenu de financer cette action.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans ce cas, sur le certificat de travail, il est mentionné le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant permettant le financement de l'action (nombre d'heures × montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €), ainsi que les références de l'OPCA visé à l'article 8 du présent accord.

Il est convenu qu'en cas d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, le crédit acquis au titre du DIF est transférable dans sa totalité. Ce même principe est applicable en cas de transfert au sein d'entreprises appartenant à un même groupe.

Si le salarié licencié a transmis une demande de DIF pendant son préavis, le nombre d'heures de DIF à porter sur le certificat de travail est de zéro, même si l'action n'a pas débuté pendant le préavis.

En cas de démission, le nombre d'heures de DIF à porter sur le certificat de travail est de zéro, sauf si le salarié démissionnaire justifie qu'il aura droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

7.4. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 8

Financement des actions de formation

8.1. 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.

8.2. Assiette du financement du FPSP

L'assiette du financement du FPSP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

8.3. Taux de la contribution destinée au financement du FPSP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif, de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

8.4. Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

8.5. Taux de contributions et répartition des contributions

8.5.1. Entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle.

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,70 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis ci-dessus (art. 8.1 assiette des contributions), répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

L'AFDAS le reverse au FPSPP ;

- 0,50 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation ;
 - des actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation, jugées prioritaires par la branche, au titre de la prise en charge des frais de formation (coût pédagogique), telles qu'indiquées à l'article 7.3, ainsi que, le cas échéant, les coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions ;
 - des actions menées dans le cadre de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - la participation à la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - des coûts des études et travaux menés par l'observatoire des métiers ;
- du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 8.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 20 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, ne bénéficiant pas d'exonération, en appliquant le taux défini à l'article 8.3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,90 % au titre du plan de formation destiné à financer :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formation ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;

- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 7.4 du présent accord ;
- des coûts de diagnostic des TPE-PME dans les conditions définies par le conseil de gestion de la branche des loisirs de l'AFDAS ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées ;

- 0,10 % au titre du plan de formation pour la branche destiné à financer :
 - prioritairement, les actions de formation relevant de la professionnalisation et qui n'ont pu être financées faute de budget professionnalisation disponible ;
 - les autres actions prioritaires répertoriées chaque année par la CPNEF.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche des loisirs dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

8.5.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle.

8.5.2.1. Principe.

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du congé individuel de formation, d'une part, et de la professionnalisation, d'autre part.

La branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, contribuent au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,70 % du montant des salaires versés aux salariés sous

CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 8.1 du présent accord.

8.5.2.2. Congé individuel de formation (CIF).

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 8.1 du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

8.5.2.3. Professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant au minimum à 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 8.1 du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- la participation à la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession ;
- du FPSP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 8.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins

de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, en appliquant le taux défini à l'article 8.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

8.5.2.4. Plan de formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est destinée à financer :

- des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
- des allocations de formation ;
- la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieur de l'entreprise ;
- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 7.4 du présent accord ;
- des coûts de diagnostic de TPE-PME dans les conditions définies par le conseil de gestion de la branche des loisirs de l'AFDAS ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP. Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

8.5.2.5. Plan de formation de branche.

En sus des obligations légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,10 % du montant des salaires versés aux salariés

sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation de la branche, destinés à financer :

- prioritairement, les actions de formation relevant de la professionnalisation et qui n'ont pu être financées faute de budget professionnalisation disponible ;
- les autres actions prioritaires retenues chaque année par la CPNEF.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche des loisirs dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

8.5.3. Entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle.

Les entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution au moins égale à 1 % de l'assiette définie à l'article 8.1 du présent accord aux salariés occupés sous CDI ou CDD, hors intermittents du spectacle, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement est réparti en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,30 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - la participation à la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation ;
 - des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;

- des frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers de la profession ;
- la partie du financement FPSP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 8.2, en appliquant le taux défini à l'article 8.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,40 % au titre du plan de formation d'entreprise destiné à financer :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des allocations de formation ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - une part du salaire versé au salarié embauché pour remplacer un salarié qui suit une formation ;
 - la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 7.4 du présent accord ;
 - des coûts de diagnostic de TPE-PME dans les conditions définies par le conseil de gestion de la branche des loisirs de l'AFDAS ;
 - la partie du financement du FPSP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 8.2, en appliquant le taux défini à l'article 8.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle, dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail ;

- 0,10 % au titre du plan de formation pour la branche destiné à financer :
 - prioritairement, les actions de formation relevant de la professionnalisation et qui n'ont pu être financées faute de budget professionnalisation disponible ;
 - les autres actions prioritaires retenues chaque année par la CPNEF.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche des loisirs dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

8.5.4. 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 tels que définis à l'article 8.1 du présent accord aux salariés sous contrat à durée déterminée (hors intermittents du spectacle). Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %) ;
- des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

8.5.5. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés hors intermittents du spectacle.

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 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.

Le financement du FPSPP est calculé, compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord.

8.5.6. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés hors intermittents du spectacle.

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 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.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord.

Article 9

Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement ayant le statut de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il doit être sollicité dans le cadre de la réflexion, de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, notamment lors de l'entretien professionnel.

Il est notamment investi d'un rôle de formateur et d'accompagnateur. Il doit être formé dans son domaine de compétences et dans l'encadrement d'équipes. Il doit également bénéficier d'un entretien professionnel régulier.

Article 10

Information et communication

La CPNEF informera les entreprises, en particulier les entreprises de moins de 10 salariés, sur les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les structures compétentes et plus spécifiquement sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, au travers notamment de son site internet.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel que joue l'entretien d'évaluation comme vecteur d'information sur la formation. A ce titre, le présent accord invite les entreprises du secteur à organiser annuellement ou tous les 2 ans un entretien de cette nature. Cet entretien doit permettre, d'une part, d'informer les salariés de leurs droits en matière de formation mais également de recueillir leurs souhaits de formation, l'entretien devant être formalisé sur support papier ou informatique. Il doit s'instaurer un véritable échange sur le sujet de la formation qui permet de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation mais également d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il est également rappelé que cet entretien a pour objet de faire un point sur les compétences du salarié, eu égard à l'emploi occupé lié à ses fonctions d'encadrant de la formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 11

Bilan

Un bilan annuel de cet accord est établi par la CPNEF en même temps que les listes d'actions prioritaires seront définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 12

Dépôt

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010, en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre, dans un délai de 15 jours à compter de sa signature. Il est déposé à la direction des relations du travail.

Article 13

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 9 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

INOVA CFE-CGC.

