

Accord professionnel
AUDIOVISUEL
(Hors intermittents du spectacle)

ACCORD DU 22 JUIN 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
ET À SON FINANCEMENT

NOR : ASET1051322M

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDI ou CDD de droit commun, y compris les pigistes et hors intermittents du spectacle, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou des prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées, notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur en 2008, sous les codes 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.12Z, 59.11C (à l'exclusion de l'édition musicale), 60.10Z, 60.20A et 60.20B, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Par exception, l'Institut national de l'audiovisuel est rattaché au présent champ d'application. La distribution cinématographique et l'exploitation de salles de cinéma en sont exclues.

Les salariés intermittents du spectacle, soit des salariés cadres et non cadres artistiques et techniques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois d'une des conventions collectives du spectacle pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage, font l'objet d'un accord sectoriel spécifique.

Les signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Article 2

Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche audiovisuel conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

Article 3

Articulation avec les autres accords de la branche

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

- l'accord du 1^{er} décembre 2004 relatif aux contrats de professionnalisation tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 mars 2005, tel que prorogé par le protocole d'accord du 7 juin 2007 et tel que modifié par l'avenant n° 2 du 15 novembre 2007 ;
- l'accord du 15 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle, tel que modifié par l'avenant du 20 juin 2006 et l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 ;
- l'accord du 11 mars 2005 relatif à la période de professionnalisation tel que prorogé par le protocole d'accord du 7 juin 2007 et tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2007 ;
- l'accord du 28 avril 2005 relatif au droit individuel à la formation tel que modifié par l'avenant du 20 juin 2006, tel que prorogé par le protocole d'accord du 7 juin 2007, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2007 ;
- l'accord du 14 décembre 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle continue pour les salariés occupés sous contrat à durée déterminée (hors intermittents du spectacle).

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 29 octobre 2004 qui désigne l'AFDAS comme OPCA agréé dans la branche audiovisuel, celui du 15 septembre 2004 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et celui du 7 juillet 2004 constitutif de la CPNEF-AV.

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 :

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

Le plan de formation comporte notamment, regroupées sous la catégorie 1, les actions de formation assurant l'adaptation des salariés à leur poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Le plan de formation peut comporter également des actions de la catégorie 2, ou actions de développement des compétences qui participent à l'évolution des qualifications et donnent lieu à une reconnaissance de l'entreprise dans toute la mesure du possible.

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, elle donne lieu au versement d'une allocation de formation telle que prévue par l'article L. 6321-10 ; 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 de l'expérience (VAE). Dans ce cas, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail pour une durée supérieure à 80 heures.

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.

La CPNEF-AV communique chaque année les recommandations qu'elle juge utiles aux travaux du conseil de gestion de branche, et notamment les actions de formation ainsi que les publics qu'elle a retenus comme prioritaires au regard des études menées notamment par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Le conseil de gestion établi, sur la base de ces recommandations, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes :

- des formations conventionnées au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

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 de l'audiovisuel. 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.

5.1. Contrats de professionnalisation

5.1.1. Objet

Les partenaires sociaux de la branche entendent utiliser le contrat de professionnalisation pour faciliter, dans leur secteur d'activité, l'insertion des jeunes et le retour à l'emploi de ceux qui en sont demandeurs, en fonction des besoins prioritaires en compétences de la branche.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

A l'initiative de l'employeur, il donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. L'action de formation associe en alternance des enseignements dispensés par les organismes de formation et l'acquisition de savoirs-faire professionnels en entreprise. Elle vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle recensé soit dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

5.1.2. Durée du contrat

La durée de l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche audiovisuel, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, décident que cette durée pourra si nécessaire dépasser 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP à l'issue de leur formation initiale, quel que soit leur âge ;
- lorsque l'objet de qualification retenu dans le contrat est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, avec une exigence de formation supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer le métier de journaliste ou tout autre métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- lorsque l'objectif de qualification retenu dans le contrat et recensé dans la liste des certificats de qualification professionnelle établie par

la CPNEF de l'audiovisuel prévoit une durée de formation supérieure à 12 mois ;

- pour les qualifications conduisant à des métiers où les recrutements sont difficiles quantitativement ou qualitativement ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus et inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois ;
- pour les personnes reprenant une activité professionnelle interrompue pour des raisons familiales.

Les partenaires sociaux de la branche réexaminent chaque année ces priorités et peuvent les modifier notamment pour tenir compte des recommandations de la CPNEF de l'audiovisuel et, le cas échéant, des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La durée de l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues au 2^e alinéa de l'article L. 6325-11 du code du travail.

5.1.3. Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat inclut les évaluations initiale et finale et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis. Le salarié reçoit l'attestation de formation prévue à l'article 6.1 du présent accord.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée des contrats, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, pour les cas prévus à l'article 5.1.2, cette durée peut être comprise entre 25 % et 50 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 400 heures.

5.1.4. Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise.

L'objectif du contrat de professionnalisation étant l'insertion professionnelle d'un jeune, la réinsertion de demandeurs d'emploi ou des personnes visées à l'article L. 6325-1-3^e du code du travail, l'accompagnement du parcours de formation par un tuteur est considéré par les partenaires sociaux de la branche audiovisuel comme une condition de réussite de l'action de formation.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le contrat.

Il ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail. Il doit assumer sa mission jusqu'au terme du contrat.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- a) Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- b) Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- c) Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail, au suivi des titulaires de contrats de professionnalisation.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil pourront préciser, sous forme d'accord, les conditions d'exercice de la fonction de tuteur et les moyens disponibles pour se former à cette fonction.

5.1.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation

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

Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel conviennent de retenir comme base de rémunération minimale des salariés sous contrat de professionnalisation les montants ci-dessous.

Pour les moins de 21 ans :

- 65 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les titulaires au minimum d'un titre ou diplôme de niveau IV, sans pouvoir être inférieur à 70 % du Smic ;
- 55 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les autres sans pouvoir être inférieur à 65 % du Smic.

Pour ceux compris entre 21 et 25 ans révolus :

- 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau IV sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic ;
- 70 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé pour les autres, sans pouvoir être inférieur à 75 % du Smic.

Pour les plus de 26 ans 85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, la rémunération ne pouvant être inférieure au Smic.

Les partenaires sociaux des entreprises du champ pourront convenir de dispositions plus favorables en fonction de leurs accords collectifs respectifs.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

5.1.6. Financement des coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS, ne peuvent dépasser :

- 11 € de l'heure pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd ;
- 9,15 € de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation.

Le conseil de gestion à la mission de réviser ces montants en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...).

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

5.1.7. Information des partenaires sociaux

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF-AV un bilan qualitatif et quantitatif sur les contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche.

Ce bilan donne notamment par secteur d'activité :

- les effectifs concernés répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se déroulent ces contrats.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés conformément aux dispositions légales.

5.1.8. Groupement d'employeurs

Les partenaires sociaux incitent les entreprises du champ, compte tenu des avantages consentis par la loi aux groupements d'employeurs, à s'engager dans des expérimentations. Les entreprises à faible effectif opérant dans le même secteur d'activité sont concernées par ce dispositif.

5.2. Périodes de professionnalisation

5.2.1. Objet

Les périodes de professionnalisation seront utilisées dans un double but :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents auxquels l'âge ou le déroulement de carrière fait courir un risque d'inadaptation de leurs connaissances ;
- maintenir dans l'entreprise les catégories de salariés permanents dont l'emploi est menacé ;
- favoriser l'insertion des salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion même conclu sous CDD.

Les périodes de professionnalisation visent à permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail : diplôme ou titre à finalité professionnelle recensé soit dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Elles visent aussi des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEF-AV en fonction des indications fournies chaque année par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

Elles visent également les actions de formation dont l'objectif est la réadaptation au poste de travail des salariés visés à l'article 5.2.2 ci-dessous qui reprennent leur activité professionnelle au retour d'une absence de longue durée.

En revanche, ne sont pas concernées les formations d'adaptation au poste de travail qui relèvent du plan de formation de l'entreprise et les formations consécutives à un plan de restructuration.

Elles visent enfin les actions de formation permettant d'obtenir les qualifications accessibles dans le cadre d'une démarche de VAE lorsque celle-ci s'inscrit dans le double but visé ci-dessus.

5.2.2. Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation doivent être proposées en priorité :

- aux salariés dont l'emploi est menacé, dans un objectif de reconversion ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, hors plan de restructuration ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an d'expérience dans l'entreprise qui les emploie, avec une priorité pour les salariés âgés de 50 ans ou plus ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence continue de longue durée pour maladie ou accident ;
- aux salariés reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un poste correspondant au dernier emploi occupé ;
- aux salariés handicapés ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

Les périodes de professionnalisation sont également ouvertes :

- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leurs conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux salariés ayant exercé un mandat électif ou délégataire ouvrant droit au retour du salarié dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à toute autre catégorie de salariés définie par la CPNEF-AV.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à se doter d'outils de gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences des salariés permanents, notamment des plus âgés.

5.2.3. Mise en œuvre des actions professionnalisantes

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément aux principes suivants :

- elles sont organisées sur la base d'un accord des deux parties conclu dans le cadre d'un entretien professionnel, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié ;
- elles respectent le principe de l'alternance et sont placées sous la responsabilité d'un tuteur dont les missions sont définies ci-après ;
- l'action professionnalisante peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé, destinée à per-

sonnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, une évaluation des nouveaux acquis professionnels par l'organisme de formation en liaison avec le tuteur ;

- le contenu et le déroulement de la période donnent lieu à un document écrit, qui précise :
 - la durée de la période ;
 - les dates et les lieux de l'action professionnalisante ;
 - les modalités de l'alternance travail-formation ;
 - les heures réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail,
 - le nom du ou des tuteurs ;
 - la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

A l'issue de la période de professionnalisation, le salarié reçoit l'attestation de formation prévue à l'article 6.1 du présent accord.

5.2.4. Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise. Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel considèrent que l'accompagnement par un tuteur est une condition de réussite de l'action professionnalisante.

Toutefois, à titre dérogatoire, pour les actions d'une durée inférieure à 150 heures, sa présence n'est pas obligatoire.

Celui-ci doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- a) Accueillir, informer et guider les salariés en période de professionnalisation ;
- b) Organiser avec leur concours leur activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir faire professionnels ;
- c) Assurer la liaison avec les services en charge de la formation professionnelle dans l'entreprise et le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le document écrit établi préalablement au démarrage de

la période et décrit dans le chapitre précédent (mise en œuvre des actions professionnalisantes).

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en période de professionnalisation. Il doit bénéficier d'une préparation à sa fonction ; une formation spécifique est nécessaire pour celui qui exerce le tutorat pour la première fois. Ces actions sont prises en charge par l'AFDAS.

Les entreprises ont la possibilité d'organiser des formations de tuteurs de manière prévisionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil peuvent préciser, sous forme d'accord, les conditions d'exercice de la fonction de tuteur et les moyens disponibles pour se former à cette fonction.

5.2.5. Durée de l'action professionnalisante

La durée de la période et le déroulement de la formation sont établis entre l'employeur, le salarié, l'organisme de formation et le tuteur en fonction des conclusions de l'évaluation préalable ou, le cas échéant, d'une validation obtenue des acquis de l'expérience (VAE).

Toutefois, seules les actions de formation (hors durée des évaluations initiales et finales) d'une durée minimale de 35 heures sont prises en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés alimentés par la contribution « professionnalisation » à concurrence des budgets disponibles.

Les actions de formation d'une durée inférieure sont prises en charge par le plan de formation de l'entreprise.

5.2.6. Financement des coûts pédagogiques

Les forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'AFDAS ne peuvent dépasser le montant fixé par l'article D. 6332-85 du code du travail.

Par dérogation, la prise en charge peut être portée à :

- 11 € pour les formations nécessitant un matériel lourd ;
- 15 € pour les formations spécifiques dont la liste sera établie chaque année par la CPNEF-AV.

Le conseil de gestion de l'audiovisuel de l'AFDAS procédera à la révision et la réactualisation éventuelle de ces plafonds de prise en charge, et ce pour prendre en compte l'évolution des prix observés sur le marché.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat seront prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits fixés à l'article D. 6332-91 du code du travail.

Par accord collectif, les entreprises du champ pourront convenir de dispositions plus favorables. Dans ce cas il appartiendra aux conseils de gestion de l'AFDAS, au regard du budget dont ils disposent, de décider de la possibilité d'en prendre une partie à leur charge.

5.2.7. Périodes de professionnalisation et temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en partie sur le temps de travail, en partie hors temps de travail par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié.

Actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge pour une même période de professionnalisation : financement de la professionnalisation par l'OPCA, plan de formation de l'entreprise, DIF du salarié.

Par accord entre l'employeur et le salarié, les heures effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

5.2.8. Information des partenaires sociaux

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF-AV un bilan qualitatif et quantitatif des périodes de professionnalisation mises en œuvre par les entreprises de la branche et financées par l'AFDAS.

Ce bilan donne notamment par secteur d'activité :

- les effectifs concernés par âge, sexe, qualification et ancienneté dans l'entreprise ;
- les objectifs recherchés au terme de ces périodes ;
- la répartition des conditions de déroulement entre temps de travail et hors temps de travail.

Dans les entreprises, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés conformément aux dispositions légales.

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 de l'AFDAS.

6.2. Validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche audiovisuel 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 peuvent être mises à disposition des entreprises de la branche.

Article 7

Formations à l'initiative 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.

7.1 *bis*. Congé individuel de formation CIF/CDD

Les parties signataires s'accordent à proposer aux partenaires sociaux représentatifs dans le champ d'application de l'AFDAS d'introduire, dans un cadre interbranche, une clause d'accès au CIF des salariés sous CDD plus favorable que la loi.

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

7.3.1. Objet

Les parties signataires entendent promouvoir le droit individuel à la formation (DIF) dans les différents secteurs d'activités de la branche audiovisuel. Elles souhaitent par là permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et favoriser l'égalité de tous dans l'accès à la formation.

7.3.2. Principe général pour les salariés sous CDI

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ces mêmes conventions ou accords peuvent prévoir un délai dans la mise en œuvre du DIF tel que prévu à l'article 7.3.7.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel n'est pas proratisé, il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

7.3.2 *bis*. Principe général pour les salariés sous CDD

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 3 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée calculé *pro rata temporis* sur la base de 21 heures par an reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ces mêmes conventions ou accords peuvent prévoir un délai dans la mise en œuvre du DIF tel que prévu à l'article 7.3.7.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés sous CDD à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée déterminée à temps partiel n'est pas proratisé, il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

7.3.3. Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDI

A partir du 1^{er} janvier 2006, le DIF est géré par année civile.

Le droit de chaque salarié, hormis ceux recrutés en cours d'année, est donc calculé, compte tenu de l'ancienneté acquise, au 31 décembre de chaque année, communiqué par écrit à chaque ayant droit et utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours d'année disposent d'un DIF proratisé au 31 décembre de l'année de leur arrivée, utilisable le 1^{er} janvier de l'année suivante. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

7.3.3 *bis*. Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDD

Le droit de chaque salarié sous CDD est déterminé en fonction de la durée d'emploi au cours des 12 derniers mois si le salarié est présent moins de 12 mois consécutifs dans l'entreprise. Si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 12 mois sans interruption, le droit est déterminé en fonction de la durée totale du salarié dans l'entreprise. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

7.3.4. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'AFDAS dans le respect des plafonds de financement fixés à l'article 8 du présent accord sont, à la date de signature de l'accord, celles placées en annexe du présent accord.

Elles pourront être modifiées dans les conditions définies à l'article 4.2 du présent accord.

Le droit au DIF ne se limite pas au choix d'actions prioritaires.

Le salarié est libre de choisir d'exercer son DIF hors de cette liste dans le cadre du DIF non prioritaire qui doit néanmoins garder un caractère professionnel, conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

7.3.5. DIF et temps de travail

Les parties signataires conviennent, pour tenir compte de la diversité des organisations du travail dans la branche, que les actions de formation du DIF, par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, peuvent être réalisées en partie pendant le temps de travail, que ces actions soient inscrites ou non au plan de formation de l'entreprise.

Ainsi les actions de formation au titre du DIF peuvent procéder, par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, de montages mixtes où interviennent à la fois DIF hors temps de travail, DIF sur le temps de travail, plan de formation, période de professionnalisation et toute autre disposition d'abondement prise par accord d'entreprise.

Dans le cas d'actions de formation du plan de formation de l'entreprise ayant pour objet le développement des compétences (au sens de l'article L. 6321-6 du code du travail) et si le salarié engage son DIF prioritaire hors temps de travail, l'entreprise définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (art. L. 6321-8 du code du travail).

Ces mêmes dispositions de l'article L. 6321-8 s'appliquent aux périodes de professionnalisation dans lesquelles le salarié mobilise son DIF prioritaire hors temps de travail, à l'exception du délai de 1 an qui n'est pas requis.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié ainsi que les frais annexes ou défraiements aux droits ouverts sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le plan de formation de branche mutualisé selon les dispositions de l'article 8 du présent accord.

7.3.6. Mise en œuvre du DIF

L'exercice du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, mais l'accord de l'employeur est requis pour le choix de la formation et les conditions de sa mise en œuvre (à la différence des actions du plan de formation qui relèvent de l'initiative de l'entreprise et du congé individuel de formation [CIF] qui relève de la seule initiative du salarié).

La demande :

La demande de formation du salarié au titre de son DIF doit être formulée par écrit, la date de réception de la demande marquant le point de départ du délai de réponse. Cette procédure n'est pas contradictoire avec les accords d'entreprise qui conviendraient que la demande doit être formulée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

A l'appui de la demande, un dossier doit être constitué comportant :

- l'intitulé de la formation et le schéma de son déroulement ;
- l'identité de l'organisme de formation qui la dispense ;
- les dates et le lieu de l'action de formation ;
- son coût ;
- l'exposé bref des motifs qui conduisent à la demande.

La demande doit être faite au minimum 3 mois avant la date du début de formation pour être recevable, sauf acceptation de l'employeur de réduire ce délai.

Le salarié ne peut déposer plus d'une demande de formation au titre de son DIF par année civile. Toutefois, suite à un refus, le salarié peut reformuler une seule autre demande dans le même exercice.

Le traitement de la demande :

L'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la demande est accompagnée d'un dossier incomplet, au regard des documents à fournir énumérés ci-dessus, le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le dossier soit complété. Chaque employeur a la responsabilité de mettre en place la méthode de traitement des demandes, adaptée à son entreprise, qui lui permet de respecter le délai de réponse.

Toute réponse positive doit être actée par un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord contiendra les éléments suivants :

- l'intitulé de la formation, ses modalités (formation en face à face, téléformation ;
- e-learning, ..., l'identité de l'organisme qui la dispense, la durée de l'action, ses dates de début et de fin, son coût, la référence à une convention de formation mentionnant l'obligation de présence et sa vérification par émargement ;
- les modalités du déroulement de la formation hors temps de travail et/ou sur le temps de travail ;
- les modalités de financement des coûts pédagogiques, de la rémunération, des frais liés à la formation.

Dans le cas des actions de formation hors temps de travail, l'accord indique le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 7.3.6, les modalités de son versement et la fiscalité à laquelle elle est soumise.

Toute réponse négative de l'employeur doit être formulée par écrit dans le délai requis (1 mois) et indiquer les circonstances qui amènent l'employeur à refuser.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord deux années civiles consécutives sur le choix d'une action de formation au titre du DIF et que le salarié demande à l'AFDAS la prise en charge de la formation refusée par son entreprise, l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve qu'elle corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Si l'action de formation est retenue dans le cadre d'un CIF, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux

droits acquis par le salarié au titre de son DIF ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire pour les contrats de professionnalisation.

7.3.7. Portabilité du DIF

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 a, 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 mentionne 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 d'accepter 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'AFDAS.

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.

7.3.8. Information des salariés

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés, dès leur embauche, des modalités d'utilisation de leur DIF et de son articulation avec les autres

dispositifs de formation. A cet effet, il sera demandé à l'AFDAS l'édition d'un guide pratique.

Selon des moyens à définir dans chaque entreprise, chaque salarié doit être informé par écrit au moins une fois par an du nombre d'heures auxquelles s'élèvent ses droits acquis au titre du DIF, du nombre d'heures de formation qu'il a déjà effectué au titre de son DIF. Cette information peut également être assurée par un message électronique personnalisé.

L'information des salariés sous contrat à durée déterminée doit faire l'objet d'un soin particulier de la part de l'employeur.

Par ailleurs, en cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés chaque année pour avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF.

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 marche de l'entreprise et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués 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 contri-

butions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

8.2. Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP 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 FPSPP

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.

La répartition de la contribution du FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation de l'entreprise est faite au prorata du poids respectif de ces deux plans de formation.

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 1,60 % 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 liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - 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, selon les conditions fixées par l'accord concerné ;
 - la partie du financement 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.

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, répartis en :
 - 0,10 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche audiovisuel.

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

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord ;
- 0,80 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - 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 de TPE-PME sont pris en charge selon les modalités définies par le conseil de gestion de la branche de l'audiovisuel de l'AFDAS. Ces modalités concernent notamment le plafonnement de cette prise en charge.

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

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. 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 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 audiovisuel décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, contribuent au même taux que les entreprises occupant moins de 10 salariés.

Les entreprises occupant de 10 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 1,30 % 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 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 0,55 %, ramené à 0,20 % 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 ;
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugés prioritaires ;
- 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, selon les conditions fixées par l'accord concerné ;
- 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 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 répartie en :

- 0,10 % au titre du plan de formation de la branche.

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

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord ;
- 0,80 % au titre :
 - de la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 8.2 et 8.3 du présent accord ;
 - du plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - 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 de TPE/PME sont pris en charge selon les modalités définies par le conseil de gestion de la branche de l'audiovisuel de l'AFDAS. Ces modalités concernent notamment le plafonnement de cette prise en charge.

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.

8.5.3. 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 ;

- 0,20 % 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 ;
 - des frais de formation des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - 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, selon les conditions fixées par l'accord concerné ;
 - la partie du financement 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 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 ;

- 0,10 % au titre du plan de formation de la branche.

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

Cette contribution est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche de l'audiovisuel, dans les conditions définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- des DIF non prioritaires.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise à financement du FPSPP ;

- 0,50 % 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 sont pris en charge selon les modalités définies par le conseil de gestion de la branche de l'audiovisuel de l'AFDAS. Ces modalités concernent notamment le plafonnement de cette prise en charge ;
 - la partie du financement du FPSP, en application de l'article L. 332-19 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 du code du travail.

8.5.4. Répartition de la collecte

Il est décidé de répartir comme suit la somme collectée au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- le montant réservé aux contrats et périodes de professionnalisation, aux actions de formation et à l'exercice de la fonction tutorale ne peut être inférieur à 0,50 % de la collecte ;
- le montant réservé aux DIF prioritaires prévus par accord de branche ne peut être inférieur à 20 % de la collecte ;

des frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné conformément aux dispositions du protocole d'accord sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel du 15 septembre 2004.

Toute somme des montants réservés non dépensée au 30 novembre de l'année est réaffectée sur proposition de la CPNEF-AV qui peut également proposer aux partenaires sociaux de modifier les pourcentages de répartition ci-dessus.

8.5.5. 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. 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.

8.5.6. 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.

8.5.7. 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

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

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'AFDAS, 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 à la demande des salariés concernés l'année qui suit son 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informera 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 sont 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

Durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2010 pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties conviennent d'un rendez-vous avant le 31 décembre 2011 afin de réajuster ces dispositions, si nécessaire.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de 1 mois pour une demande de modification et de 3 mois

pour une demande de résiliation, à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Les signataires se réunissent dans un délai de 1 mois après échéance du préavis.

Article 13

Dépôt

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

Fait à Paris, le 22 juin 2010.

Suivent les signatures ci-après :

Organisations patronales :

AFPF ;
USPA ;
SPEA ;
SNTP ;
FICAM ;
ACCES ;
SPI ;
SNRC ;
STP ;
SEPP ;
SNRL ;
APC.

Syndicats de salariés :

SNJ CGT ;
FCCS CGC ;
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT.

ANNEXE

Actions prioritaires au titre du DIF

Les actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel, y compris celles liées à l'évolution des technologies.

La pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante, les formations à l'utilisation des logiciels bureautiques, PAO et multimédia.

Les actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, aptitude à la rédaction, la lecture, le calcul.

Les formations à l'expression écrite et orale.

Les formations à la transmission des connaissances (formation de formateurs).

Les formations diplômantes qui ne relèvent pas du congé individuel de formation.

Les actions de formation préconisées par le jury lors d'une VAE.

