

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1350443M

IDCC : 1307

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à la diversité qui doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements souhaités par la profession.

Les parties considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Ainsi la profession souhaite prendre plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans le secteur.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

Enfin, l'objectif de maintien de l'emploi s'articulera autour des quatre domaines d'action suivants :

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement/réduction de la durée contractuelle de travail des fins de carrière et de la transition activité retraite.

La profession se fixe ainsi un certain nombre d'objectifs qui sont précisés dans les encadrés.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Objectif général de maintien dans l'emploi

Les partenaires se sont accordés sur l'importance de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 50 ans. L'objectif est que la population des plus de 50 ans soit augmentée de 5 % dans un délai de 3 ans.

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au maintien de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs. L'application de cette disposition dans les entreprises se fera au regard des populations recensées.

2. Dispositions relatives à la non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

3. Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

4. Accès à la formation professionnelle continue

A cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'AFDAS.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord sera annexé chaque année au rapport de branche.

CHAPITRE II

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

1. Développer des actions partenariales de prévention

Les partenaires sociaux souhaitent développer des actions partenariales afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels et d'identifier les risques d'usure professionnelle.

Chaque entreprise devra mettre en place un partenariat en ce sens (avec les CRAM, les ARACT, l'ANACT, la CNAM-TS...) avant la fin d'application de l'accord.

2. Mise en place d'une communication de prévention

Les entreprises sont incitées à diffuser une culture de la prévention aux risques de TMS dans les entreprises par une documentation remise en mains propres ou par mailing au personnel de plus de 50 ans.

Par ailleurs, un effort sera apporté sur le développement de formations afin de prévenir les TMS.

L'ensemble des salariés de plus de 50 ans de la branche sera concerné par la diffusion de cette documentation. Chaque entreprise devra diffuser une documentation aux salariés concernés.

3. Réduire la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité aux salariés qui en feraient la demande écrite de réduire leur durée contractuelle de travail.

Un objectif de 50 % d'acceptation des demandes est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

4. Proposer un bilan de santé à toutes les personnes atteignant 55 ans

Les partenaires sociaux souhaitent qu'un bilan de santé soit proposé à toutes les personnes atteignant 55 ans. Après ce premier examen, il sera proposé un examen tous les 5 ans.

Un objectif de 50 % de la population concernée s'étant vu proposer le bilan est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

5. Possibilité de diversifier les tâches demandées au personnel de 50 ans et plus

Cet accord met également l'accent sur un élément important pour la réussite de la prolongation des durées d'activité des salariés âgés, à savoir le maintien de leur motivation au travail.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni.

C'est pourquoi les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation.

Enfin, à titre d'expérience formatrice, les salariés de 50 ans et plus pourront se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

6. Accès à la mobilité interne des salariés âgés de 50 ans et plus

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité, que ce soit pour un changement de poste ou de métier. En application de ce principe, les salariés âgés de 50 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

La branche mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus par rapport aux autres salariés.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de 50 ans et plus seront prioritairement accompagnés, éventuellement au travers d'un dispositif de période de professionnalisation tel que défini ci-dessous au chapitre IV.6 du présent accord.

Par ailleurs, ils pourront, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise tel que défini au chapitre IV.2 du présent accord.

Les entreprises établiront un récapitulatif des actions proposées.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE III

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

1. Solliciter les salariés de 55 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche de type VAE

Les seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, peuvent être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Les entreprises devront accepter au moins 50 % des demandes faites par les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus.

2. Missions de tutorat et de formation

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Ces missions contribuent à valoriser une expérience professionnelle reconnue.

Les formations à la fonction tutorale devront être proposées par les entreprises aux salariés de 45 ans et plus dans le cadre des fonctions de tuteur.

A l'appui de cette démarche, la branche se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs/formateurs choisis parmi les salariés de 45 ans et plus.

Ainsi, 20 % de l'effectif des collaborateurs âgés de 45 ans et plus qui en feront la demande, auront, dans les 3 ans, un rôle de tuteur/formateur.

Par ailleurs, la branche s'engage à augmenter de 10 % la population de salariés de plus de 45 ans ayant suivi une formation de tuteur, d'ici la fin d'application de l'accord. Elle inscrira la formation des tuteurs dans la liste des formations prioritaires accessibles en DIF.

3. Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans et plus

Ces personnes devront au préalable répondre aux prérequis nécessaires et être formées.

50 % de la population des salariés de plus de 45 ans ayant manifesté leur volonté lors de l'entretien de deuxième partie de carrière seront associés à l'accueil des nouveaux arrivants.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

La branche décide la mise en place d'un entretien professionnel approfondi senior (EPAS) à partir de 55 ans qui s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Il aura, entre autre, pour objet d'élaborer un plan de carrière et de répertorier les souhaits d'aménagement de l'emploi au regard des dispositifs proposés dans le présent accord. Il aura également comme objet d'élaborer un plan d'objectifs de formation et de recueillir les souhaits de tutorat.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus, toute action de formation à leur initiative, destinée à remettre à niveau leurs compétences et à éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier, sera examinée prioritairement.

1. Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Les employeurs proposent à chaque salarié, à partir de leur 50^e anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle. Il permet d'élaborer un plan de carrière et un plan d'objectif de formation et s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite, bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur) ;
- les objectifs et le projet professionnel du salarié, en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- les souhaits de mobilité ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale. Les souhaits d'aménagement de l'emploi devront être étudiés au regard des dispositifs proposés dans le présent accord et des possibilités de l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

Tous les salariés volontaires de plus de 50 ans doivent avoir passé l'entretien d'ici la fin d'application du présent accord.

Annuellement, la commission de suivi sera informée du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans la branche et de la suite donnée à ceux-ci, notamment en termes d'actions de formation et de mobilité.

2. Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, à compter de son 50^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 2 ans dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Chaque entreprise devra informer les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

3. Accès prioritaire aux DIF

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, le salarié de plus de 50 ans peut éventuellement la compléter, en tout ou partie hors temps de travail, au moyen de ses droits acquis au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Les entreprises devront accepter 100 % des demandes de DIF prioritaires des salariés de 50 ans et plus : ceux-ci pourront être effectués sur ou hors temps de travail.

De plus, 100 % des demandes de DIF des salariés de 58 ans et plus seront acceptées : ceux-ci seront effectués sur le temps de travail sauf demande contraire du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires ont pour objectif de développer le nombre annuel des DIF utilisés par des salariés de plus de 45 ans ou dans les entreprises d'ici la fin d'application du présent accord.

4. Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux entendent veiller à ce que les compétences des salariés soient maintenues et développées tout au long de leur vie professionnelle en adéquation avec l'évolution de l'entreprise et de ses métiers. Il convient donc de veiller à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux formations prévues par leur entreprise.

Chaque entreprise s'engage à ce que les salariés âgés de plus de 45 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 45 ans.

5. Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la valorisation des compétences acquises par les seniors au cours de leur carrière. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Chaque entreprise devra informer par écrit les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

6. Période de professionnalisation

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, la profession réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié ou de l'employeur, d'un commun accord, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du DIF.

L'objectif est d'assurer aux personnes de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, au moins le même taux de départ en formation que les autres personnels dans chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

7. Valorisation des nouvelles formes pédagogiques

Dans un souci de favoriser l'employabilité des salariés seniors, la branche s'engage à mettre en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences, notamment par le recours à la formation à distance.

Dans ce cadre, la branche mène une réflexion sur la mise en place de nouvelles formes pédagogiques permettant un accès plus large à un certain nombre de formations.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Les entreprises de la branche se fixent également pour objectif d'accorder une priorité aux salariés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

En articulation avec les dispositions du présent accord et au regard des besoins de formation, le salarié devra se voir proposer une action de formation dans les 3 ans.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE V

AMÉNAGEMENT/RÉDUCTION DE LA DURÉE CONTRACTUELLE DE TRAVAIL DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ACTIVITÉ RETRAITE

1. Aménagement du planning

Tout salarié de 55 ans et plus pourra demander un aménagement de son planning en prévision de son départ en retraite.

Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, les horaires de travail du salarié pourront être aménagés en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise, dans la limite de pouvoir fonctionner à effectif constant. Cet accord prendra, si nécessaire, la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés de 55 ans et plus, 50 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

Pour les salariés de 60 ans et plus, 100 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

2. Réduction de la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux offriront la possibilité aux salariés qui en feraient la demande de réduire leur durée contractuelle de travail sous les conditions suivantes.

Tout salarié se trouvant à moins de 8 trimestres de l'âge légal de départ en retraite à taux plein pourra demander à ce que son temps de travail soit réduit en prévision de son départ en retraite. Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, une réduction progressive ou partielle du temps de travail du salarié pourra être organisée en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise. Cet accord prendra la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Il est convenu que les cotisations pour la retraite du salarié continueront à être versées par l'entreprise et le salarié sur la base de son salaire à taux plein. Les dispositions concernant ce paragraphe et le paragraphe précédent ne s'appliqueront qu'aux salariés ayant 12 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Indicateur associé : nombre de personnes qui auront bénéficié à leur demande d'une réduction de la durée contractuelle du travail.

50 % d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

3. Module de préparation à la retraite et bilan retraite

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

A ce titre, 3 ans avant l'âge auquel il pourra faire valoir ces droits à la retraite, le salarié pourra suivre un module de préparation à la retraite.

Ce module transition professionnelle abordera, notamment, des sujets tels que :

- la poursuite d'une activité associative ou paraprofessionnelle ;
- l'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- l'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du DIF. Elles seront également proposées gratuitement au niveau de la branche par le groupe Audiens (pour les entreprises adhérentes).

La branche s'engage à faciliter les demandes des salariés de plus 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elle organisera, en accord avec le salarié, les modalités permettant la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

De plus, face à la complexité de la problématique retraite et afin de donner à chaque collaborateur le pouvoir et la liberté de décider de son avenir de retraité en toute objectivité, les collaborateurs de plus de 50 ans auront la possibilité de demander un point sur les droits acquis auprès des caisses de retraite.

La caisse de retraite devra envoyer un bilan.

Ce bilan comprendra, notamment, l'évaluation du montant des pensions de retraite à travers :

- un calcul de l'âge et de la date « taux plein » ;
- un calcul de la surcote/décote ;
- un calcul des conditions de départ en retraite en deçà ou au-delà de l'âge taux plein ;
- un calcul de la réversion.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Etant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

Par ailleurs, les conditions d'application du présent accord seront reprises pour les entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action.

1. Suivi de l'accord et rôle de la CPNEF

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNEF demande à l'observatoire des métiers de la branche de procéder à des études sur l'évolution de la place des seniors dans le secteur.

La CPNEF examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE et bilan de compétences.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNEF, afin d'examiner et d'analyser l'évolution de la population des seniors dans le secteur. Cette analyse se fera entre autre sur la base des indicateurs de suivi retenus pour chaque objectif, en fonction des éléments transmis par les entreprises concernées. Sur la base de cette analyse, la CPNEF peut proposer des ajustements aux dispositifs gérés en son sein.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord pourra être communiqué dans le cadre de la présentation du bilan social.

2. Durée de l'accord

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

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le cas où les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors viendraient à évoluer.

Si un accord de branche (contrat de génération), intégrant des dispositions relatives aux seniors, vient à entrer en vigueur, cet accord sera dès lors abrogé.

3. Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de l'exploitation cinématographique de plus de 50 salariés, exception faite des entreprises ayant déjà mis en place un plan d'action ou un accord de ce type. Ces dernières se voient tout de même tenues d'appliquer les dispositions du chapitre V, paragraphes 1 et 2, du présent accord : il ne pourra pas y être dérogé.

Par ailleurs, l'ensemble des entreprises du secteur sont invitées à participer aux actions prévues au présent accord.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 20 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle.