

**Accord du 12 juillet 2022**

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance  
(Pro-A)

NOR : ASET2251243M

IDCC : 1307

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Spectacle ;**

**SNE CGT ;**

**CFE-CGC Cinéma,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet**

L'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Actuellement, la branche de l'exploitation cinématographique est composée de 871 entreprises, dont les trois quarts ont moins de 11 salariés. Cela représente un effectif de plus de 15 000 personnes. Plus de 80 % des entreprises sont situées en région.

La branche connaît des évolutions liées aux technologies numériques et à l'évolution des usages clients : dématérialisation du support de projection, dématérialisation des moyens de paiement et de la billetterie équipements 3D et 4D Max.

Les professionnels doivent se former à de nouveaux équipements, s'adapter à une nouvelle organisation du travail et sont en contact avec de nouveaux métiers : relation avec des prestataires extérieurs de maintenance, etc.

En outre, ce secteur professionnel fait face à un changement de modèle économique, dans lequel la concurrence de nouveaux canaux de distribution et de visionnage rend obligatoire la réflexion autour du service rendu au client.

## **Article 2 | Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences**

Plusieurs éléments impactent l'activité entraînant une forte mutation et un risque d'obsolescence des compétences.

### **L'intensification des usages et outils numériques :**

- l'utilisation d'internet pour connaître les horaires des films et, parfois, réserver ses places en ligne s'accroît et change la relation de l'exploitant au public. Se doter d'une billetterie en ligne, d'un site référencé et d'une page sur les réseaux devient de plus en plus incontournable pour attirer le public ;
- dématérialisation du support de projection et nouvelles technologies (4K, son 3D, fauteuils 4DX, laser...) utilisées dans certaines salles demandent plus de technicité.

### **La diversification de l'offre induite par la concurrence du streaming, du cinéma de plein air, de la VOD et autres vecteurs de diffusion**

- face à la montée des plateformes de vidéo à la demande, des sites de streaming... les établissements d'exploitation cinématographique diversifient leurs offres, en particulier les établissements mono-écrans. Pour se démarquer, des événements comme la diffusion de spectacles en direct, des ciné-concerts, des rencontres et conférences sont organisés.

### **La mutualisation des espaces culturels et la hausse du nombre de multiplexes**

- les salles de cinéma deviennent parfois des équipements de lieux de loisirs (casinos, librairies, etc.) La mutualisation de ces espaces a pour conséquence la diversification des compétences des professionnels qui opèrent dans ces environnements ;
- des multiplexes continuent de se construire en région, particulièrement dans les aires plus rurales. Ce phénomène change la structure du secteur et transforme le métier d'exploitant.

Ces mutations, précitées ont, donc, un impact sur les métiers de l'exploitation cinématographique.

En effet, la diversification de l'offre exigée par la concurrence demande une montée en compétence dans la commercialisation, communication et la gestion de projet, mais aussi le numérique (billetterie en ligne, référencement de site, etc.), le management, la gestion d'entreprise.

### **Agents d'accueil**

Nécessité d'une intégration des nouveaux systèmes de réservation en ligne dans leurs tâches.

### **Responsable maintenance**

Compte tenu de la complexité des nouvelles technologies, il existe une tendance à l'externalisation de la maintenance, souvent déléguée aux fournisseurs.

## Responsable technique – Chef de cabine

– les nouvelles technologies : projection laser, 4K, écrans enveloppants, très grands écrans, son 3D, fauteuils 4DX qui demandent une forte montée en compétence pour les techniciens et responsables techniques en particulier dans les multiplexes ;

– ces mutations ont des impacts sur les métiers, par exemple celui de technicien d'exploitation cinématographique : les projections d'œuvres audiovisuelles sont désormais numériques, ce qui implique des compétences de maîtrise des outils de réception et de projection numérique.

Les partenaires sociaux souhaitent, par cet accord Pro-A, accompagner ces métiers dans le développement de compétence pour pallier l'obsolescence.

En effet, les professionnels du cinéma et de l'exploitation qui opèrent dans de petits établissements doivent se professionnaliser et être accompagnés en management, gestion, finances.

De même, face à la concurrence des plateformes de streaming et de VOD, les petites salles diversifient leurs offres. Elles organisent des ciné-concerts, ciné-débats, des rencontres avec le casting et le réalisateur, des projections exceptionnelles, etc.

Cette diversification de l'offre demande de nouvelles compétences notamment en marketing, commercialisation.

Enfin, le nouveau poids d'internet dans la gestion des établissements (réseaux sociaux, billetterie en ligne...) demande aux exploitants de monter en compétences sur le digital dans son ensemble.

Quant à l'insertion de nouvelles technologies (passage au numérique, projection laser, 4K, 3D...) dans les salles de cinéma, elles demandent une montée en compétences pour les techniciens de maintenance et les responsables techniques dans les salles.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles suivantes :

## Audiovisuel – Cinéma

- Directeur d'exploitation cinématographique (RNCP 35096) ;
- technicien(ne) d'exploitation des équipements audiovisuels (RNCP 19214) ;
- BAC Pro – Systèmes numériques- Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED) (RNCP 26334).

## Commerce – Vente

- BAC PRO – Métiers de l'accueil (RNCP32049) ;
- TP – Manager d'unité marchande (RNCP 32291) ;
- BTS – Management des unités commerciales (RNCP 462).

## Marketing – Stratégie commerciale

- Responsable marketing et commercial (RNCP 18000) ;
- Responsable marketing opérationnel (RNCP 20504) ;
- Manager de la communication et du marketing (RNCP 34492).

## Finances – Comptabilité

- BTS – Gestion de la PME (RNCP 32360) ;
- DCG (Diplôme comptabilité gestion) (RNCP 4875) ;
- BTS Comptabilité et gestion (RNCP 31059) ;
- TP – Comptable assistant (RNCP 5881) ;

- Contrôleur de gestion (RNCP 27368) ;
- Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale) (RNCP 29776).

### **Management – Gestion d’entreprise**

- Licence professionnelle – Management et gestion des organisations (fiche nationale) (RNCP 30086) ;
- Chargé de gestion et management (RNCP 34734).

### **Ressources humaines**

- TP – Assistant ressources humaines (RNCP 35030) ;
- TP – Gestionnaire de paie (RNCP 4113) ;
- Responsable de la gestion des ressources humaines (RNCP 12990) ;
- Gestionnaire des ressources humaines (RNCP 34710).

### **Digital**

- Community manager (RNCP 34186) ;
- Designer graphique (RNCP 28011) ;
- TP – Designer Web (RNCP 26602).

### **Bureautique – Secrétariat ;**

- TP – Secrétaire assistant (RNCP 193).

### **Informatique ;**

- Technicien d’assistance en informatique (RNCP 225).

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l’acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

À l’issue de la formation, l’organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

## **Article 3 | Avenant au contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié concerné fait l’objet d’un avenant précisant la durée et l’objet de la reconversion ou promotion par l’alternance. Cet avenant est déposé auprès de l’opérateur de compétences compétent.

## **Article 4 | Modalités de mise en œuvre et temps de travail**

La reconversion ou promotion par l’alternance est organisée soit à l’initiative du salarié, soit à l’initiative de l’employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative soit du salarié, soit de l’employeur, après accord écrit du salarié.

## **Article 5 | Financement des actions dans le cadre de la reconversion ou promotion par l’alternance**

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l’alternance sont financées par l’opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés.

#### **Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 7 | Suivi**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de constituer une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

#### **Article 8 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

#### **Article 9 | Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 10 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)