

## **Accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans les branches de l'Audiovisuel**

### **Préambule**

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en œuvre ces nouvelles dispositions dans les conditions définies dans les articles ci-dessous.

### **Article 1 - Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire national, les DOM, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy, et Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail ; aux entreprises privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDI ou CDD, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision et le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur, sous les codes 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.12Z, 59.13B, 59.20Z, 60.10Z, 60.20A, 60.20B et 18.20Z (à l'exclusion des activités d'édition musicale et d'édition phonographique) ; ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Les journalistes professionnels rémunérés sous forme de pige au sens des articles L7111-3 à L7111-4 du Code du travail :

1°) détenteurs d'un contrat à durée indéterminée font l'objet des dispositions générales à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée contenues dans le présent accord ;

2°) ceux non détenteurs d'un contrat à durée indéterminée à temps complet par ailleurs (dénommés ci-après « journalistes pigistes ») font l'objet de dispositions spécifiques figurant au présent texte.

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 les 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 8 et 10 au régime d'assurance-chômage, font l'objet de l'accord interbranche du 25 septembre 2014, relatif aux

modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle. Cet accord se substitue pour ces salariés au présent texte.

## **Article 2 - Caractère impératif**

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux des branches de l'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 branche**

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 et ses avenants qui désignent l'AFDAS comme OPCA et OPACIF agréés dans les branches de l'« 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 Audiovisuel.

Le présent accord se substitue à l'accord du 22 juin 2010 relatif aux modalités d'accès à la Formation Professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans l'audiovisuel, étendue par arrêté du 8 juin 2011.

Des accords d'entreprise peuvent convenir des dispositions plus favorable que celles contenus dans le présent accord.

## **Article 4 – Instances Paritaires**

### **4.1 Mission et attributions de la CPNEF de l'Audiovisuel**

Le rôle principal confié à la CPNEF de l'Audiovisuel par les partenaires sociaux est de travailler au développement et à la sécurité de l'emploi et également à la promotion de la formation professionnelle, en tenant compte de l'évolution des métiers et des facteurs technologiques, juridiques, sociaux à l'œuvre dans les branches de l'Audiovisuel.

Ainsi, sans que ces attributions générales ne soient limitatives, la CPNEF Audiovisuel est particulièrement chargée, sur le champ de la formation professionnelle, au regard de la loi et des missions qui lui sont confiées par les partenaires sociaux :

- de créer et de développer des certifications propres aux métiers de l'audiovisuel, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP),
- d'assurer le pilotage stratégique et politique de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de la branche de l'audiovisuel,
- d'élaborer la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de l'audiovisuel.

## **4.2 Section paritaire professionnelle de l'Audiovisuel**

En cohérence avec les règles et modalités de gestion arrêtées par le Conseil d'administration de l'AFDAS, la section paritaire professionnelle de l'Audiovisuel a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord professionnel, les orientations et modalités de prise en charge des actions de formation.

Pour prendre ses décisions, la section se réfère aux préconisations, orientations et publics prioritaires définis par la CPNEF de l'Audiovisuel.

La composition de la section, notamment pour ce qui concerne le collège patronal, tient compte du poids des versements conventionnels de chaque branche constituant le secteur de l'Audiovisuel.

## **Article 5 – Orientation et évolution professionnelles des salariés**

### **5.1. Entretien professionnel**

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les deux ans, à compter du 6 mars 2014. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation notamment).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ensemble des salariés, y compris ceux disposant d'un CDD ou les journalistes pigistes, bénéficient du Conseil en Evolution Professionnelle, notamment dispensé par l'AFDAS.

#### **5.1.1. Mise en œuvre**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;

- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document, pouvant être dématérialisé. Une copie papier ou sous forme d'un document téléchargeable et imprimable, si l'accès est dématérialisé, est obligatoirement remise au salarié.

#### 5.1.2 Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document, pouvant être dématérialisé. Une copie papier ou sous forme d'un document téléchargeable et imprimable, si l'accès est dématérialisé, est obligatoirement remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation, tous dispositifs confondus,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La première période de référence de 6 ans débute ainsi à compter du 6 mars 2014 jusqu'au 5 mars 2020.

#### 5.1.3 Application de l'abondement dit "correctif"

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, tous les deux ans, et d'au moins deux des trois mesures citées dans le 2ème paragraphe de l'article 5.1.2, l'employeur en application de l'article L. 6323-13 du code du travail est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement, auprès de l'AFDAS avant le 1er mars de chaque année, calculé sur la base d'un taux horaire de 30 euros conformément au II de l'article R. 6323-3 du code du travail.

## 5.2 Conseil en Evolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés de la branche de l'Audiovisuel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre notamment pour la branche par l'AFDAS et sa structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé, et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire:

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle;
- d'accéder à une information individualisée;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel;
- de vérifier sa faisabilité;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

## **Article 6 - Mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle**

### **6-1 Actions de formation prioritaires**

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation professionnelle permettant notamment, l'accès à des certifications inscrites au RNCP ou à un CQP, y compris les titres accessibles par la VAE.

### **6-2 Reconnaissance des qualifications**

Afin de favoriser la reconnaissance des certifications, 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.

### **6-3 Le plan de formation**

Le plan de formation de l'entreprise s'organise autour de 2 catégories d'actions de formation :

-1°) D'une part, les actions relatives à l'adaptation au poste de travail et celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables, en totalité ou partiellement, au titre de l'emploi qu'il occupe et qui correspond à sa qualification contractuelle.

Ainsi, toute action suivie dans ce cadre, conformément à l'article L 6321-2 du code du travail, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération et de l'acquisition des congés payés du salarié.

Les actions de formation en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée (dont les journalistes pigistes) pourront être financées sur le plan de formation. Ces actions sont réalisées au cours d'un engagement contractuel de collaboration rémunérée.

-2°) D'autre part, les actions de développement des compétences. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification de son contrat de travail le cas échéant. Ces actions se déroulent en application d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce second cadre, l'entreprise définit 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 épreuves d'évaluation prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise correspondant aux connaissances ainsi acquises, et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- sur les modalités de prise en compte par l'employeur des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par année civile ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours, à 5% dudit forfait.

Ainsi, les heures de formation accomplies par le salarié, en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences, donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation, dont le montant, fixé par décret, est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

#### **6-4 La contribution au développement de la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux décident de créer un dispositif particulier de formation, destiné à dynamiser la formation au sein des entreprises de moins de 300 salariés.

Ce dispositif complète les financements d'une action décidée par l'entreprise qui vise à :

- anticiper une rupture technologique ou à déployer une nouvelle technique,
- accompagner la mutation numérique de l'audiovisuel, tant au niveau des techniques employées, des contenus éditoriaux, des productions et de leurs diffusions,
- participer à un renforcement des compétences des salariés visant à un maintien dans l'emploi actif.

Chaque entreprise bénéficie, chaque année, d'actions financées dans ce cadre à hauteur de sa contribution et peuvent bénéficier de fonds mutualisés suivant une périodicité prévue par une décision du conseil d'administration de l'AFDAS.

Ce dispositif peut abonder les fonds issus :

- du plan de formation,
- de la professionnalisation,
- du CPF, dans le cadre d'un cofinancement entre l'employeur et le salarié.

Les modalités d'accès à ce dispositif sont définies par les instances paritaires de gestion de l'AFDAS.

#### **6-5 Le Contrat de professionnalisation**

##### **6-5-1 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 savoir-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.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail que les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

#### 6-5-2 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 trois 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, des qualifications et des compétences.

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 2ème alinéa de l'article L 6325-II du code du travail.

#### 6-5-3 Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat inclut les évaluations initiales et finales 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. A l'issue de son parcours de formation, le salarié reçoit une attestation de formation ou tout autre document qui certifie les connaissances et compétences acquises.

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 6-5-2, cette durée peut être comprise entre 25 % et 50 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 400 heures.

#### 6-5-4 Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré obligatoirement 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° 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 des conditions contribuant à la 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 deux 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 trois 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.

Par ailleurs, en application du 3ème alinéa de l'article D 6325-6 du code du travail, l'employeur peut, en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues pour être tuteur, assurer lui-même la mission de tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience requises.

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 au suivi des titulaires de contrats de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique. Ces actions sont prises en charge par l'AFDAS.

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.

#### 6-5-5 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 des branches 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% salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC

#### 6-5-6 Financement des coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS sont définis par son Conseil d'administration.

Pour les personnes mentionnées à l'article L6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation.

Le Conseil d'administration de l'AFDAS pourra étudier la révision de ces montants chaque année, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la « professionnalisation » et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions 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 la Conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

#### 6-5-7 Information des partenaires sociaux de la CPNEF Audiovisuel

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF Audiovisuel, 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.

### 6-5-8 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.

## 6-6 La Période de professionnalisation

### 6-6-1 Objet

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (dont les journalistes sous contrat à durée indéterminée rémunérés à la pige) et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification ou un de ses modules enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale;
- un CQP de branche ou un CQP inter-branche;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par décret
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

### 6-6-2 Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié,
- elle respecte le principe de l'alternance et est placée sous la responsabilité d'un tuteur dont les missions sont définies ci-après,

- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser 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 de professionnalisation donnent lieu à un document écrit qui précise:

- la durée de la formation,
- les dates et les lieux de l'action de formation,
- 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 formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours relatif à la période de professionnalisation.

#### 6-6-3 Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré obligatoirement par un tuteur dans l'entreprise. Les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel considèrent que l'accompagnement par un tuteur est une des conditions contribuant à la réussite de la période de professionnalisation.

Celui-ci doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux 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/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 de la période de professionnalisation).

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.

A titre dérogatoire, pour les actions d'une durée inférieure à 150 heures, sa présence n'est pas obligatoire. Pour ce cas, le salarié dispose d'un référent professionnel dans l'entreprise, dont les coordonnées lui sont remises.

#### 6-6-4 Durée de la formation relative à la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI) et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE
- n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

#### 6-6-5 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 6332-87 du code du travail.

Par dérogation au paragraphe précédent, les coûts pédagogiques du parcours de formation pris en charge par l'AFDAS sont également définis par son Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration de l'AFDAS devra étudier la révision de ces montants chaque année, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la « professionnalisation » et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP, ...).

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 6332-9 1 du code du travail. Par accord collectif, les entreprises du champ pourront convenir de dispositions plus favorables.

#### 6-6-6 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 sur le temps de travail ou, pour tout ou partie, hors temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

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

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

Dans le cas du déroulement de la période de professionnalisation hors temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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 CPF 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.

#### 6-6-7 Financement des frais autres que les coûts pédagogiques

Le montant de la rémunération pendant la formation sur le temps de travail ou l'allocation de formation hors temps de travail versée au salarié, ainsi que les frais annexes (transport, hébergement) peuvent être, suivant décision de son Conseil d'administration, pris en charge par l'AFDAS et/ou imputés par l'entreprise sur son budget non mutualisé du plan de formation.

#### 6-6-8 Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

#### 6-6-9 Information des partenaires sociaux de la CPNEF Audiovisuel

L'AFDAS présente une fois par an à la CPNEF Audiovisuel 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,
- le nombre de tuteurs et le nombre de formations à la fonction de tuteur dispensées.

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.

#### 6-7 La validation des acquis de l'expérience

Les salariés des branches de l'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 précisé que l'AFDAS en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle peut être sollicitée par les salariés de la branche, et qu'il existe également 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

Les salariés en contrats à durée déterminée peuvent bénéficier, sous certaines conditions, et à leur initiative au cours de leur parcours professionnel, du financement d'une formation (CIF: Congé Individuel de Formation, CPF : Compte personnel de Formation), d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le salarié qui désire bénéficier d'une telle formation doit s'adresser à l'AFDAS dont la mission est d'informer et de conseiller les salariés sur ces dispositifs de formation.

A cet effet, le **BIAF (Bordereau Individuel d'Accès à la Formation)** est remis par l'employeur au salarié à l'issue de sa mission en CDD, pour lui permettre de connaître ses droits, et de les faire valoir auprès de l'AFDAS sauf dans les cas suivants :

- > les contrats d'accompagnement dans l'emploi,
- > les contrats d'avenir,
- > les contrats d'apprentissage,
- > les contrats de professionnalisation,
- > les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire,
- > les contrats à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée.

### 7-1 Le 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 individuelles 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, d'envisager une progression professionnelle, de préparer et/ou de passer une certification ou 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.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié.

Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants : motif de service ou effectifs simultanément absents.

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée.

Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

- il doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;
- il ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent;
- en cas de différend entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- la durée pendant laquelle l'entrée en congé peut être différée, en raison de conséquences préjudiciables au travail et à la marche de l'entreprise, ne peut excéder neuf mois.

Dans ce cas de figure, l'employeur et le salarié examineront ensemble, au regard des dates possibles de formation et des contraintes de l'entreprise, la date possible de départ en congé. En tout état de cause, le délai entre la demande de départ en congé pour CIF et la date de début de ce congé ne pourra dépasser 9 mois.

Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

1. demandes présentées pour passer un examen ;
2. demandes déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée) ;
3. demandes formulées par les travailleurs qui, dans le cadre d'un congé de formation, ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent;

4. demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, le salarié reformulera sa demande à son 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 et lors des périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération, ni allocation de formation.

Les journalistes pigistes bénéficient des dispositions prévues pour le CIF CDD ; leurs demandes doivent être adressées à l'AFDAS qui les gèrera au sein de la commission concernée et conformément aux règles prévues paritairement par l'OPACIF. Compte tenu de leur modalité particulière de travail, les journalistes pigistes ne sont pas concernés par la procédure de demande d'autorisation d'absence à l'employeur prévue par la loi.

#### **7-2 Le 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 de 24 heures.

#### **7-3 Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Le congé pour VAE permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour VAE de 24 heures.

#### **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.

## **7-5 Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

### **7.5.1 Principe général**

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié :

- dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail
- lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

### **7.5.2 Acquisition des heures**

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

### **7.5.3 Alimentation du compte**

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

- a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles;
- b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord;

c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus dont les CDD, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. nb heures effectuées / 1607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur ;

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1607 heures;

e) Pour les salariés dont la rémunération perçue, n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (dont les journalistes pigistes), le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fois le montant du SMIC horaire (nb d'heures CPF = rémunération perçue des sociétés relevant du champ d'application du présent accord / 2080 x smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Un accord triennal d'entreprise peut permettre à l'entreprise de gérer en interne, par périodes de trois ans, le CPF de ses salariés. Dans ce cas précis, la contribution légale à la FPC due par l'entreprise sera de 0,80% de sa masse salariale (1% légal moins 0,20% CPF). Dans cette hypothèse, l'entreprise devra rendre compte de ses obligations vis-à-vis de l'AFDAS et le cas échéant, si au bout des 3 ans, le budget prévu au titre de chacune des années n'est pas utilisé totalement, l'entreprise devra verser à l'AFDAS le reliquat non utilisé par elle.

#### 7.5.4 Abondement dit "correctif"

Par ailleurs, le cas échéant, pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse également à l'AFDAS la liste des salariés (temps complet/ temps partiel) bénéficiant de la «Garantie formation», lorsque les dispositions relatives au paragraphe 5.1.3 de l'article 5 du présent accord issues du bilan de la 6<sup>ème</sup> année des entretiens professionnels, n'ont pas été satisfaits, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires devant alimenter le CPF de chaque titulaire. Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Pour les salariés à temps complet, l'abondement "correctif" est fixé à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel, il est fixé à 130 heures; soit à la date en vigueur du présent texte une somme de 3 000 euros par salarié travaillant à temps complet et 3 900 euros par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

#### 7.5.5 Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement "correctif" mentionné dans le paragraphe 7.5.3 ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

#### 7.5.6 Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

-d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE,

-d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère "professionnel" ou "transversal" figurant dans l'une des listes établies par :

- . les partenaires sociaux de la branche via la CPNEF Audiovisuel,
- . le Conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national,
- . le Conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou inter-régional,

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

#### 7.5.7 Prise en charge des frais de formation et de rémunération

##### a) Frais de formation :

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors de temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20%). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le Conseil d'administration de l'AFDAS.

Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de formation, des frais annexes et des frais de garde incombent à l'entreprise.

##### b) Rémunération :

L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son Conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, 50% de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de rémunération, pour les formations sur le temps de travail, peut s'effectuer dans la limite de 50% des fonds consacrés au financement des heures inscrites sur le budget CPF, et sous réserve que ledit accord triennal de l'entreprise en fasse une mention expresse.

#### 7.5.8 Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;

- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CPF, selon des règles qu'il aura établies;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 7.5.9 Abondement du CPF

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondements en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

#### 7.5.10 Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour liquider ce crédit d'heures.

Pour les journalistes pigistes, le calcul des heures de DIF mobilisables au titre du CPF seront calculés par l'AFDAS lors de la première demande d'une formation. En l'absence de référence à un temps de travail, un coefficient est utilisé pour le calcul des heures de DIF égal à 2080 fois le montant du SMIC horaire. Le calcul du nombre d'heures mobilisables dans le cadre du CPF s'effectue comme suit : rémunération perçue des sociétés relevant du champ d'application du présent accord / 2080 x smic horaire. Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Le volume d'heures ainsi calculé est plafonné à 21 heures par an et par personne, dans la limite de 126 heures et ce, quel que soit la nature des contrats ayant généré des droits. Les heures de DIF déjà utilisées pour la mise en place d'une action seront déduites du compteur ainsi calculé au 31 décembre 2014.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### **Article 8 - Contributions des entreprises**

#### 8-1- Assiette des contributions

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L 242-I et suivants du Code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité

sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

#### 8-2 Contributions au titre de la Formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L6331-2 ou L6331-9 et suivants ou L6322-37 du Code du travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

#### 8-3 Contributions au titre de la Taxe d'apprentissage

En vertu des articles L. 6241-13 et L. 6241-1 du Code du travail et conformément à l'article 7 de l'Accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des "intermittents du spectacle" est intégralement versée à l'AFDAS lorsqu'il sera agréé au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage. Dans l'attente de cette habilitation, cette contribution est versée à l'APDS.

Pour les autres catégories de salariés, les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter également à l'AFDAS (ou dans l'attente de l'agrément de l'OPCA, à l'APDS) la taxe d'apprentissage calculée sur les masses salariales du personnel "hors intermittents du spectacle".

#### 8-4 Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle) et répartition par taille d'entreprises au titre de la Formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1% calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD et journalistes pigistes), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

##### 8-4-1 Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

- 1) 0,40% au titre du plan de formation;
- 2) 0,15% au titre de la professionnalisation.

##### 8-4-2 Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

8-4-2-1 Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS) :

- 1) 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP);
- 2) 0,15 % au titre du congé individuel de formation;
- 3) 0,20% au titre du compte personnel de formation (CPF);
- 4) 0,20% au titre du plan de formation;
- 5) 0,30% au titre de la professionnalisation.

8-4-2-2 Entreprises occupant 50 à 299 salariés (hors IDS) :

- 1) 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP);
- 2) 0,20 % au titre du congé individuel de formation;
- 3) 0,20% au titre du compte personnel de formation (CPF);
- 4) 0,10% au titre du plan de formation;
- 5) 0,30% au titre de la professionnalisation.

8-4-2-3 Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS) :

- 1) 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP);
- 2) 0,20 % au titre du congé individuel de formation;
- 3) 0,20% au titre du compte personnel de formation (CPF);
- 4) 0,40% au titre de la professionnalisation.

## **8.5 Contribution conventionnelle**

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel s'accordent sur la définition d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés (hors IDS) à 0,45% de la masse salariale du personnel "hors intermittents du spectacle", répartie à 0,20% pour le CIF, à 0,15% pour le plan de formation et à 0,10% pour la contribution au développement de la formation professionnelle;
- pour les entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS) à 0,30% de la masse salariale du personnel "hors intermittents du spectacle", répartie à 0,05% pour

le CIF, à 0,15% pour le plan de formation et à 0,10% pour la contribution au développement de la formation professionnelle;

- pour les entreprises de 50 à 299 salariés (hors IDS) à 0,20% de la masse salariale du personnel "hors intermittents du spectacle", répartie à 0,10% pour le plan de formation et à 0,10% pour la contribution au développement de la formation professionnelle.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche Audiovisuel, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche, et sont gérées au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche.

Chaque contribution est mutualisée entre entreprise disposant d'un même seuil effectif. Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et en fonction des consommations budgétaires constatées, le conseil d'administration de l'AFDAS peut autoriser une mutualisation des fonds entre entreprises de seuil d'effectif différent. Cette mutualisation ne peut intervenir qu'entre des catégories d'entreprises qui doivent verser des contributions conventionnelles.

#### 8.6 Engagement complémentaire d'investissement en formation

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent consacrer, en complément de leurs obligations légales et conventionnelles s'il y a lieu, chaque année, un budget au moins égal à :

- 0,10% de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de 50 à 299 salariés,
- 0,30% de leur masse salariale, hors intermittents du spectacle, pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Ces sommes sont affectées au plan de formation de l'entreprise et ne sont pas mutualisées.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel de l'entreprise bénéficient d'une information, concernant l'utilisation de ces fonds conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### 8.7 Contributions volontaires

Toutes les entreprises (-10/+10) de la branche de l'Audiovisuel ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, ...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

### **8.8 Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés (hors Intermittents du spectacle)**

Toutes les entreprises ayant atteint ou 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 et plus (1%) et ce, dès la 1ère année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

### **Article 9 - Information et consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle**

Pour prendre en compte les dispositions complémentaires introduites par la loi du 5 mars 2014 ainsi que le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 dont l'entrée en vigueur est fixée au 15 septembre 2014, , concernant la consultation sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, l'employeur doit communiquer, aux échéances fixées par loi et en application de l'article D 2323-5, aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et les cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 du même code :

- 1) les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33;
- 2) le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6;
- 3) les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative, en application de l'article L. 6332-32 ainsi que le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-68;
- 4) les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4;
- 5) le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives:

aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,

à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-12; ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 en distinguant, d'une part les actions d'adaptation du

salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés,

aux conditions financières de leur exécution,

aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

6) les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus;

7) le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF); le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation;

8) le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation, ainsi que la mise en œuvre du CPF pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées dans les paragraphes 5 et 7 ci-dessus;

9) le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre;

10) le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article 6315-1.

#### **Article 10 - Litiges et contrôles**

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

#### **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 à savoir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue des salariés.

#### **Article 12 – Durée et suivi de l'accord**

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et à compter du 1er janvier 2015 pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties conviennent d'un rendez-vous avant le 30 avril 2016 afin de réajuster ces dispositions si nécessaire.

Pour permettre ces réajustements, il est institué une commission de suivi paritaire de l'accord. Cette dernière est composée des organisations patronales et syndicales représentatives dans l'audiovisuel. Elle est réunie au moins une fois par an et réalise un bilan d'étape de l'accord. Les parties conviennent que pour l'année 2015, un échange sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord sera effectué entre les organisations syndicales, les organisations d'employeurs et l'AFDAS.

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis d'un mois pour une demande de modification, et de trois 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 d'un mois après échéance du préavis.

#### **Article 13 - Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.  
Les signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Fait à Paris, le 27 mars en trois exemplaires

Pour les organisations d'employeurs  
ACCES

AFPF

APFP

APC

API

CNRA

FICAM

SIRTI

SMSP

SNRL

SNRC

SPECT

SPFA

SPI

SRGP

SRN

STP

UPF

USPA

Pour les organisations de salariés

CFDT

CFTC

CFE CGC

CGT

CGT FO

SNJ

SNTPCT