

Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (accords nationaux)

Accords communs relevant du champ de l'AFDAS

Formation professionnelle

(V. également les accords propres aux intermittents)

Gestion des formations en alternance

Accord national professionnel du 31 mars 1987⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision ;
Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle ;
Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;
Syndicat national de la vidéocommunication ;
Fédération nationale des cinémas français ;
Fédération nationale des distributeurs de films, 1986 ;
Union des producteurs de films ;
Les chaînes de télévision de statut privé, adhérentes à l'AFDAS ;
La Cinq S.A. ;
Métropole TV-M 6 ;
Fédération nationale de la publicité ;
Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;
Syndicat national des directeurs de tournées ;
Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ;
Union des associations des maisons de la culture ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ;
Syndicat professionnel des cirques français ;
Les théâtres nationaux suivants adhérent à l'AFDAS :
Comédie Française ;
Théâtre national de Chaillot ;
Théâtre de l'Est Parisien, établissement public ;
Les orchestres soussignés, adhérent à l'AFDAS ;
Ensemble intercontemporain ;
Orchestre de Paris ;
Orchestre philharmonique de Montpellier ;
Orchestre national de jazz ;
Les parcs et services récréatifs, adhérent à l'AFDAS ;
SOREPARK S.A. ;
Paris-Parc « Mirapolis » ;
Centre attractifs Jean Richard « La Mer de sable » ;
Parc zoologique et de loisirs « Thoiry » ;
Société d'exploitation spéléologique de Padirac ;
Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;
Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels ;

Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;

Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;

Syndicat national de l'édition phonographique ;

Chambre syndicale de l'édition musicale ;

Syndicat national des radios privées (S.N.R.P.) ;

Syndicat national des télévisions privées (S.N.T.P.) ;

Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (A.F.P.F.) (adhésion par lettre du 26 novembre 1992) ;

Fédération nationale des radios libres ;

Chrétiens-Médias ;

Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;

France-Parcs (adhésion par lettre du 26 novembre 1992) ;

S.I.R.T.I. (adhésion par lettre du 8 octobre 1990) ;

S.Y.N.A.P.S.S. (adhésion par lettre du 3 octobre 1990).

Syndicats de salariés :

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication C.G.C. ;

Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T. ;

Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;

Les organisations syndicales soussignées ;

Syndicat national des employés et cadres de presse et de publicité F.O. ;

Fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, du papier-carton et de la publicité C.F.T.C. ;

Fédération des services Betor publicité C.F.D.T. ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle F.N.S.A.C.-C.G.T. ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T. ;

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (S.I.A.) (adhésion par lettre du 24 juin 1988) ;

Syndicat unifié des personnels artistiques de radiotélévision S.U.P.A.R.T. (adhésion par lettre du 27 juin 1988).

(V. aussi l'accord du 16 février 1993)

[Étendu par arrêté du 16 juillet 1990, JO 26 juillet 1990, complété par arrêté du 10 décembre 1990, JO 22 décembre 1990]

Article 1

Pour financer les formations en alternance, les employeurs versent obligatoirement à l'AFDAS, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) et des textes complémentaires :

— la taxe additionnelle à la taxe apprentissage, à concurrence de 0,10 p. 100 des salaires ;

— la contribution de 0,20 p. 100 des salaires imputable sur la participation à la formation professionnelle continue.

Article 2

Le présent accord constitue règlement intérieur de l'AFDAS en ce qui concerne la gestion des formations en alternance.

Article 3

Pour assurer la gestion des formations en alternance, dans le cadre de l'AFDAS, agréé à ce titre par arrêté ministériel du 8 février 1985, il est créé une commis-

sion des formations en alternance.

Article 4

La commission des formations en alternance a pour objet :

- de répartir les ressources collectées par l'AFDAS au titre des formations en alternance ;
- de prendre, dans le cadre du dispositif légal, toutes mesures pour assurer le fonctionnement du régime.

Article 5

La commission des formations en alternance est composée au plus de vingt membres, dont :

- pour le collège des salariés : les membres représentant chacune des fédérations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- pour le collège des employeurs : d'un nombre de membres égal au nombre total des membres de l'autre collège.

Les administrateurs salariés sont désignés respectivement par les fédérations qu'ils représentent.

Les administrateurs employeurs sont désignés par l'assemblée des employeurs, définie à l'article 6.

En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit, l'organisation qui avait désigné le titulaire de ce poste procédera à une nouvelle désignation.

Article 6

L'assemblée des employeurs comprend des membres de droit et des membres adhérents.

Sont membres de droit de l'assemblée des employeurs, les fédérations et syndicats qui ont signé, antérieurement au 31 mars 1987, des accords professionnels qui engagent les employeurs de la branche d'activité à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance.

L'assemblée des employeurs peut accueillir, en qualité de membres adhérents :

- d'une part, les organisations d'employeurs qui, par la signature du présent accord, engagent les entreprises qu'elles représentent à verser à l'AFDAS, à titre obligatoire, les contributions dues pour le financement des formations en alternance ;
- d'autre part, les employeurs qui s'engagent à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance et qui, compte tenu de leur situation, ne sont pas représentées par une organisation d'employeurs.

La qualité de membre adhérent est acquise sur décision de l'assemblée des employeurs appelée à se prononcer à la majorité des deux tiers des membres présents et représentés.

Article 7

Au cours de sa première réunion, la commission désignera parmi ses membres, un bureau comprenant au plus six membres, élus pour une durée de cinq ans.

La présidence est assurée alternativement, chaque année, par un représentant du collège des employeurs et un représentant du collège des salariés.

Le président préside les réunions du bureau et de la commission, consigné, avec le vice-président, tous actes, délibérations ou conventions résultant des décisions prises par la commission ou le bureau.

Article 8

La commission des formations en alternance se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins trois fois par an.

La réunion de la commission est obligatoire si elle est demandée par le tiers au moins de ses membres.

Les décisions de la commission ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents ou représentés à la séance est au moins égal à la moitié.

La convocation doit être adressée, sauf urgence, au moins dix jours à l'avance et être accompagnée de la nomenclature des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le bureau ou, en cas d'urgence, par le président.

Sous réserve de dispositions particulières à prévoir par la commission, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Les délibérations de la commission des formations en alternance sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège social de l'AFDAS et signés par le président et le vice-président ou, à défaut, par un administrateur de chaque collège ayant pris part à la réunion.

Article 9

Sous le contrôle et la responsabilité du conseil de gestion de l'AFDAS, la commission a, pour les opérations se rattachant à la gestion des formations en alternance, les pouvoirs les plus étendus. Elle peut, en particulier, établir tous règlements relatifs aux conditions d'étude et de prise en charge des contrats de formation en alternance.

Elle établit les rapports d'activité, documents comptables et statistiques qui sont demandés par les instances de contrôle et de tutelle.

Article 10

Les dépenses comprennent, d'une manière générale, toutes les sommes réservées au financement des contrats de formation en alternance, ainsi que les frais de promotion.

Article 11

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour.

Article 12

La commission tiendra sa première réunion dans le mois qui suit la date à laquelle les membres fondateurs auront déposé le présent accord auprès du service des conventions collectives de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Article 13

Les membres de la commission des formations en alternance sont tenus au devoir de réserve.

Champ d'application de l'accord national professionnel du 31 mars 1987 concernant les formations en alternance

1) Cinéma et audiovisuel

1.1- Production

- Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
- Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
- Union des producteurs de films ;
- Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
- Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels ;
- Syndicat national de l'édition phonographique.

1.2- Industrie techniques — Postproduction

- Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
- Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
- Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
- Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des oeuvres audiovisuelles.

Remarque 1

Les quatre chambres syndicales ci-dessus sont adhérentes à la fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Remarque 2

Organisations non signataires :

- Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;
- Chambre syndicale des constructeurs de matériels, des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels.

Ces deux chambres syndicales sont adhérentes à la fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Une partie des entreprises qui relèvent des branches d'activités représentées par ces chambres syndicales sont adhérentes à l'AFDAS

- Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;

- Syndicat national de la vidéocommunication.

Remarque 3

Organisation non signataire : Chambre syndicale de l'édition vidéographique.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées à cette chambre syndicale adhère à l'AFDAS

1.3- Distribution et entreprises de services

La fédération nationale des distributeurs de films regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des distributeurs de films ;
- Syndicat franco-américain des distributeurs de films.

Remarque :

Les réseaux câblés ne sont pas regroupés au sein d'une organisation syndicale.

Néanmoins, l'AFDAS recueille l'adhésion de ces entreprises.

1.4- Exploitation cinématographique

La fédération nationale des cinémas français regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des directeurs de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas d'art, de répertoire et d'essai ;
- Union de la P.E. cinématographique française ;
- Chambre syndicale de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas de France ;
- Syndicat français des cinémas indépendants ;
- Syndicat professionnel exploitants de salles cinématographiques des régions de Loire, Rhône et Alpes ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques de Nice et la région ;
- Chambre syndicale des cinémas de Cannes-Grasse-Antibes ;
- Syndicat des cinémas de l'Ouest ;
- Groupement des cinémas indépendants et de la petite exploitation cinématographique ;
- Syndicat des directeurs de spectacles cinématographiques de Franche-Comté ;
- Syndicat des exploitants de cinémas du Bourbonnais, Nivernais et Haute-Auvergne ;
- Chambre syndicale des cinémas du centre de la France ;
- Union générale des cinémas du Sud-Ouest ;
- Chambre syndicale des directeurs de cinémas de la région du Nord et du Pas-de-Calais ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de l'Est ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Centre-Sud ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Toulon et du Var ;
- Chambre syndicale des cinémas de Normandie ;

- Chambre syndicale des cinémas de Bretagne et de l'Ouest ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques du Centre-Est ;
- Syndicat lyonnais des exploitants et cinémas ;
- Groupement syndical des directeurs de cinémas des Deux-Savoies ;
- Syndicat des directeurs d'exploitations cinématographiques Ardennes et Champagne ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Rhin et Moselle ;
- Union cinématographique française ;
- Groupement syndical des cinémas du Dauphiné ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Sud-Ouest ;
- Syndicat réunionnais des exploitants de cinémas ;
- Union syndicale de la petite exploitation cinématographique.

1.5- Radios

Radios locales

- Syndicat national des radios locales privées ;
- Fédération nationale des radios libres ;
- Chrétiens-Médias Fédération.

Radios nationales de statut privé

- R.M.C. et R.T.L. adhèrent à l'AFDAS pour l'ensemble du personnel ;
- Europe n° 1 participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par l'entreprise sont déterminées sur les salaires des intermittents.

Service public de l'audiovisuel

Les radios relevant du service public de l'audiovisuel participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

1.6- Télévision

Télévisions locales

- Syndicat national des télévisions locales privées.

Télévisions nationales de statut privé

- Métropole T.V.- M 6 et Société d'exploitation de la 4^e chaîne-Canal Plus adhèrent à l'AFDAS pour l'ensemble du personnel ;
- La Cinq S.A. et Société de télévision française 1 participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

Service public de l'audiovisuel

Il participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entre-

prises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

2) Spectacles et loisirs

2.1- Activité théâtre et danse

- Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;
- Syndicat national des directeurs de tournées ;
- Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ;
- Union des associations des maisons de la culture ;
- Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles.

Remarque :

Organisation non signataire : syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées au S.Y.N.P.A.S.E. adhère à l'AFDAS

Les théâtres nationaux adhèrent à l'AFDAS

2.2- Activités musicales

- Chambre syndicale de l'édition musicale ;
 - Les orchestres régionaux et nationaux, à l'exception des orchestres en régie municipale, sont adhérents à l'AFDAS ;
 - Les orchestres de Radio-France sont adhérents à l'AFDAS ;
 - Les orchestres de variétés sont adhérents à l'AFDAS
- Remarque : il n'existe pas de syndicat d'orchestres.

2.3- Loisirs

- Syndicat professionnel des cirques français ;
- Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;
- Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, discomobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;
- Les grands parcs de loisirs sont adhérents à l'AFDAS

Remarque :

Le syndicat national des parcs de loisirs et attractions, qui a pour mission de regrouper les petites entreprises de ce secteur, n'est pas signataire.

Néanmoins, l'AFDAS recueille l'adhésion de ces petits parcs de loisirs.

3) Publicité

La fédération nationale de la publicité regroupe les chambres syndicales suivantes :

- Association des agences conseils en publicité ;
- Syndicat national des régies de publicité presse ;
- Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;
- Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;

- Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;
- Fédération nationale de l'information médicale.

Avenant n° 1 du 24 avril 1989⁽²⁾

(2) Signataires :

Collège des employeurs :

Fédération nationale des industries techniques du film cinéma et télévision ;
Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le films et la vidéo ;
Syndicat national de la vidéocommunication ;
Fédération nationale des cinémas français ;
Fédération nationale des distributeurs de films ;
Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Fédération nationale des radios libres ;
Chrétien-médias ;
Syndicat des producteurs de films d'animation ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Union des producteurs de films ;
Syndicat national de l'édition phonographique ;
Syndicat national des radios privées S.N.R.P. ;
Syndicat national des télévisions privées S.N.T.P. ;
Fédération nationale de la publicité.

Organisations adhérentes :

Association des agences conseils en publicité ;
Syndicat national des régies de publicité presse ;
Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;
Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;
Annuaire, télématique, communication ;
Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;
Fédération nationale de l'information médicale ;
Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;
Syndicat national des directeurs de tournées ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ;
Syndicat professionnel des cirques français ;
Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;
Association nationale des établissements artistiques et culturels ;
Syndicat national des agents artistiques et littéraires.
France-Parcs (adhésion par lettre du 26 novembre 1992) ;
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (adhésion par lettre du 26 novembre 1992) ;
F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T. (adhésion par lettre du 18 octobre 1990) ;
S.I.R.T.I. (adhésion par lettre du 8 octobre 1990) ;
S.Y.N.A.P.S.S. (adhésion par lettre du 3 octobre 1990) ;
S.Y.N.A.D.I.S. (adhésion par lettre du 26 juin 1990) ;
U.S.P.A. (adhésion par lettre du 14 mars 1990).

Collège des salariés :

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle C.G.T. ;

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication C.G.C. ;

Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.

À l'accord national professionnel du 31 mars 1987

[Étendu par arrêté du 16 juillet 1990, JO 26 juillet 1990 puis par arrêté du 10 décembre 1990, JO 22 décembre 1990]

Considérant que :

a) L'accord du 31 mars 1987 a été déposé :

- initialement le 8 décembre 1987 ;
- à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le numéro 570/87 ;
- au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le numéro 748/87 ;
- et à nouveau, compte tenu de la signature de nouvelles organisations professionnelles ;
- à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le numéro 602/88, le 21 novembre 1988 ;
- au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le numéro 740/88, le 16 novembre 1988 ;

b) L'accord du 31 mars 1987 s'applique aux entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter de la date du dépôt de l'accord précité ;

c) L'objet de l'accord précité est de gérer les formations en alternance dans le cadre de la solidarité à établir entre toutes les entreprises dont l'activité principale s'exerce dans les secteurs définis par les syndicats d'employeurs signataires ;

d) L'extension de l'accord du 31 mars 1987 requiert que soit précisé le champ d'application.

Les organisations signataires du présent avenant, décident :

Article 1

Champ d'application obligatoire

Par référence à la nomenclature des activités et produits de l'I.N.S.E.E., les dispositions prévues à l'accord du 31 mars 1987 concernant la gestion des formations en alternance, s'appliquent dans les entreprises situées sur le territoire national, dont l'activité principale exercée correspond à l'un ou plusieurs secteurs d'activités répertoriés ci-après :

Édition musicale :	Code A.P.E. 51 12
Enregistrement de disques et de bandes magnétiques destinées aux appareils reproducteurs du son :	Code A.P.E. 51 30
Laboratoires cinématographiques :	Code A.P.E. 54 09

Créateurs et intermédiaires en publicité :	Code A.P.E. 77 10
Régies publicitaires :	Code A.P.E. 77 11
Code A.P.E. 86 01	Radiodiffusion locale privée :
Télévision locale privée :	Code A.P.E. 86 01
Production de films :	Code A.P.E. 86 01
Distribution de films :	Code A.P.E. 86 03
Gestion de salles de cinémas :	Code A.P.E. 86 04
Cirques :	Code A.P.E. 86 06
Bals, bals forains, discothèques mobiles, bals fixes :	Code A.P.E. 86 06

Article 2

Les syndicats d'employeurs non signataires de l'accord du 31 mars 1987, qui sont considérés comme représentatifs dans les secteurs d'activités spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, ont la faculté d'adhérer à l'accord précité.

Dans ce cas, l'accord s'applique aux entreprises adhérentes au syndicat d'employeurs adhérent à la date de l'adhésion.

Article 3

Les dispositions prévues à l'article 1 ci-dessus seront applicables à la date de publication de l'arrêté d'extension, dont la demande est exprimée par le présent avenant.

Congés individuel de formation

Accord du 27 mai 2004

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr. mod. par arr. 16 juill. 2007, JO 28 juill.]

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2004, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr. mod. par arr. 16 juill. 2007, JO 28 juill.

Étant entendu que :

— l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacle, Cinéma et Audiovisuel, Publicité et Loisirs, est agréé, par décret du 22 mars 1995, en tant qu'OPACIF,

— la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 a introduit le droit au bilan de compétences pour tous les salariés,

— la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience, dispositif qui peut être financé par les OPACIF,

— la loi n° 2004/391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social confirme la gestion du congé individuel de formation,

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs des branches d'activités couvertes par le champ d'application défini à l'article 8 du présent accord décident de confirmer leur volonté de gérer, au sein de l'OPACIF AFDAS, et dans

le cadre de la solidarité interbranche de tous les secteurs d'activité qui ont confié à l'AFDAS la gestion des fonds destinés à financer la formation professionnelle continue, les droits des salariés et des demandeurs d'emploi qui relèvent du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

Article 1

Les droits couverts

Les droits couverts par le présent accord sont ceux relatifs :

— au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-1 du code du travail

— au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 931-15 du code du travail

— au congé bilan de compétences des salariés sous contrat à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 931-21 du code du travail

— au congé bilan de compétences des salariés sous contrat à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 931-26 du code du travail

— au congé pour Validation des Acquis de l'Expérience conformément aux dispositions de l'article L. 900-1 du code du travail

— au droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les droits sont ouverts aux salariés, qu'ils soient :

— salariés sous contrat à durée indéterminée dans une entreprise qui relève du champ du présent accord,

— demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée dans une entreprise qui relève du champ du présent accord, selon les conditions définies à l'article L. 931-15 du code du travail,

— intermittents du spectacle, salariés qui, du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi, sont embauchés sous contrats à durée déterminée dits d'usage.

Article 2

Le financement du dispositif

Les employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement verser à

l'AFDAS les contributions destinées à financer les droits à formation énoncés à l'article 1.

21 Salariés sous CDI

— entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) : 0,20 % de la masse des salaires de l'ensemble du personnel, à l'exclusion des intermittents du spectacle (article L. 951-1 du code du travail).

— entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) : selon les taux établis conventionnellement par les branches professionnelles pour cette catégorie d'employeurs : au 1^{er} janvier 2004, ces taux s'établissent comme suit :

— spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, radio-télévision et publicité : 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble du personnel à l'exclusion des intermittents du spectacle,

— loisirs : 0,10 % de la masse salariale de l'ensemble du personnel à l'exclusion des intermittents du spectacle.

Ces taux peuvent être modifiés par accords entre les partenaires sociaux.

22 Salariés sous CDD

Quel que soit l'effectif de l'entreprise : 1 % de la masse salariale de cette catégorie de salariés, à l'exclusion des intermittents du spectacle. (articles L. 931-15 et L. 931-20 du code du travail).

23 Intermittents du spectacle

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, selon le taux établi conventionnellement et conformément à l'article L. 954 du code du travail, soit, au 1^{er} janvier 2004, 0,60 % de la masse salariale de cette catégorie de personnel.

Article 3 Le Conseil de Gestion

Le Conseil de Gestion de l'OPACIF AFDAS est constitué paritairement selon les règles définies par les statuts et le règlement intérieur de l'AFDAS.

La mise en œuvre du présent accord lui est confiée, par délégation du Conseil d'Administration, pour gérer les droits prévus à l'article 1.

Article 4 Rôle et missions du Conseil de Gestion

Le Conseil de Gestion a pour missions :

— de développer une politique incitative aux différents dispositifs prévus à l'article 1,

— de définir :

— toutes règles de prise en charge, conditions d'accès, catégories d'actions et de publics prioritaires,

— les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

Dans le cadre des missions citées ci-dessus, et particulièrement dans le domaine de la Validation des Acquis de l'Expérience, le Conseil de Gestion pourra s'appuyer sur les recommandations des CPNE existantes dans le champ d'application de l'AFDAS.

Le Conseil de Gestion a également pour missions :

— de conclure avec l'État et/ou les institutions régionales compétentes, des accords ayant notamment pour objet de déterminer les critères de participation éventuelle au financement des différents dispositifs,

— d'établir les budgets prévisionnels par dispositif,

— de présenter à l'instance nationale de compensation les budgets établis et les éventuels besoins de financement,

— de dresser chaque année le bilan du fonctionnement des différents dispositifs.

Le Conseil de Gestion peut déléguer à des commissions paritaires constituées à cet effet les missions telles que prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Les règles de prise en charge et d'étude des dossiers

Les règles de prise en charge ne peuvent avoir pour effet de placer le bénéficiaire dans une situation moins favorable à ce qui est prévu pour chaque dispositif dans le Livre IX du code du travail.

Elles peuvent néanmoins être dérogatoires (plus favorables) notamment pour certains publics - demandeurs d'emploi - et pour certaines formations - dont la durée dépasse un an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel - tant dans les conditions d'accès que dans les prises en charge décidées.

Les règles, critères, priorités, procédures et autres informations spécifiques à l'AFDAS doivent être mentionnées dans des documents respectivement établis pour chaque dispositif, dont la diffusion est assurée par les services de l'AFDAS.

Elles peuvent être revues annuellement pour tenir compte, notamment, des résultats financiers et des modifications réglementaires.

Article 6

Les Commissions Paritaires d'étude de dossiers

Par délégation du Conseil de Gestion, les commissions paritaires constituées à cet effet remplissent la mission d'étude et de prise en charge des demandes de financement qui relèvent du présent accord.

Dans ce cas, le Conseil de Gestion assure la coordination et l'éventuelle compensation financière nécessaires entre les commissions paritaires.

Article 7 Recours gracieux

Le Conseil de Gestion peut se constituer en instance paritaire de recours gracieux, chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande, lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

Il adresse alors des recommandations aux Commissions Paritaires concernées, à propos des demandes qui lui ont été présentées.

Article 8 Le champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2004, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr. mod. par arr. 16 juill. 2007, JO 28 juill.

Le champ d'application est national et comprend les DOM. Sont concernées les entreprises ayant pour activité principale une des activités définies ci-dessous :

- Edition d'enregistrements sonores (22.1 G)
 - Reproduction d'enregistrements sonores (22.3 A)
 - Reproduction d'enregistrements vidéo (22.3 C)
 - Discothèques (55.4 C)
 - Gestion de supports de publicité (74.4 A)
 - Agences, conseil en publicité (74.4 B)
 - Laboratoires techniques de développement et de tirage (74.8 B)
 - Services annexes à la production (*uniquement les activités des Agents littéraires et artistiques*) (74.8 K)
 - Production de films pour la télévision (92.1 A)
 - Production de films institutionnels et publicitaires (92.1 B)
 - Production de films pour le cinéma (92.1 C)
 - Prestations techniques pour le cinéma et la télévision (92.1 D)
 - Distribution de films cinématographiques (92.1 F)
 - Edition et distribution vidéo (92.1 G)
 - Projection de films cinématographiques (92.1 J)
 - Activités de radio (92.2 A)
 - Production de programmes de télévision (92.2 B)
 - Edition de chaînes généralistes (92.2 D)
 - Edition de chaînes thématiques (92.2 E)
 - Distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision (92.2 F)
 - Activités artistiques (92.3 A)
- à l'exception :
- des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle
 - des activités exercées par les autres artistes indépendants : peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains etc.
 - de la restauration d'objets d'art

Services annexes aux spectacles (92.3 B) à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle

Gestion de salles de spectacles (92.3 D) à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle

Manèges forains et parcs d'attractions (92.3 F) à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle

Activités diverses du spectacles (92.3 K)

à l'exception :

— des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle

— des activités des écoles, clubs et professeurs de danse

Gestionnaires du Patrimoine culturel (92.5 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif)

Gestionnaires du Patrimoine naturel (92.5 E) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif)

Gestionnaires d'installations sportives (92.6 A) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif)

Gestionnaires d'autres installations sportives (92.6 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif)

Jeux de Hasard et d'argent (92.7 A)

Uniquement les entreprises adhérentes au Syndicat des Cercles de Jeux de France

Autres gestionnaires d'activités récréatives (92.7 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif)

Article 9 Durée, dépôt et demande d'extension

Cet accord annule et se substitue à l'accord du 28 mai 1990 étendu par arrêté ministériel du 5 décembre 1990 et son avenant du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions prennent effet au jour du dépôt.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de 6 mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

À défaut d'une dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord sera reconduit tacitement d'année en année.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Gestion des plans de formation

Accord national professionnel du 24 juin 1992⁽⁴⁾

(4) Signataires :

Cinéma et audiovisuel. — Collège des employeurs :

*Fédération nationale des cinémas français ;
Fédération nationale des distributeurs de films ;
Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
Union des producteurs de films ;
Union syndicale de la production audiovisuelle ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Syndicat des producteurs de films d'animation ;
Syndicat national de la vidéo-communication ;
Syndicat national de l'édition phonographique ;
Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel.
Fédération à laquelle adhèrent les chambres syndicales suivantes :
Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des oeuvres audiovisuelles ;
Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;
Chambre syndicale des constructeurs de matériel des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels.
Syndicat des radio diffuseurs nationaux-S.R.N. ;
Conseil national des radios associatives-C.N.R.A. ;
Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes ;
Syndicat national des radios privées-S.N.R.P.*

Spectacles et loisirs. — Collège des employeurs :

*Syndicat des directeurs de théâtres privés ;
Syndicat national des entrepreneurs de spectacles ;
Syndicat national des producteurs de spectacles ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ;
Parcs de loisirs :
France Parcs ;
Chambre syndicale des cabarets et discothèques de France ;
Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;
Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;
Syndicat national des agents artistiques et littéraires ;
Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ;
Syndicat professionnel des cirques français.*

Publicité. — Collège des employeurs :

*Fédération nationale de la publicité ;
Fédération à laquelle adhèrent les organisations syndicales suivantes :
Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;
Annuaire télématique communication ;
Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;
Association des agences conseils en communication ;
Presspace. — Union de la publicité presse ;
Fédération nationale de l'information médicale.
Syndicat des producteurs de films publicitaires.*

Spectacles et loisirs, Cinéma et audiovisuel. — Collège des salariés :

*Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle-C.G.T. ;
Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;
Fédération de la communication - C.G.C. ;
Fédération communication et culture - F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T. ;
Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;
Syndicat indépendant des artistes interprètes - S.I.A. ;
Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision - S.N.T.P.C.T.*

Publicité. — Collège des salariés :

*Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle-C.F.T.C. ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services-C.G.T. ;
Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité-F.O. ;
Fédération des services-C.F.D.T.*

(V. aussi l'accord du 16 février 1993)

[Étendu par arrêté du 2 juillet 1993, JO 10 juillet 1993]

Attendu que :

— la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi a modifié le dispositif de la formation professionnelle continue ;

— l'AFDAS est agréé pour la gestion de la formation professionnelle continue, des congés individuels de formation, et de la formation en alternance ;

Les organisations d'employeurs des branches d'activités Spectacles et loisirs, Cinéma et audiovisuel, Publicité, d'une part ;

Les syndicats de salariés des branches d'activités Spectacles et loisirs, Cinéma et audiovisuel, Publicité, d'autre part,

s'engagent à gérer, dans le cadre de la solidarité professionnelle, les plans de formation concernant les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés et décident :

Article 1

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés, et qui relèvent des branches d'activités représentées par les organisations signataires du présent accord, sont tenues d'adhérer à l'AFDAS, pour satisfaire aux obligations auxquelles elles sont assujetties, aux termes notamment de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 2

Les entreprises assujetties aux dispositions fixées à l'article 1 ci-dessus ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, en versant à l'AFDAS une contribution calculée sur le montant des salaires de l'année de référence, au taux de 0,15 p. 100.

Article 3

En application de l'article L. 952-2 du code du travail, les sommes versées par les entreprises visées par les articles 1 et 2 du présent accord sont mutualisées dès

leur réception. Elles sont exclusivement réservées au financement des actions de formation qui sont réalisées au bénéfice de l'ensemble des personnels employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés.

Article 4

Les sommes versées au titre du plan de formation par les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à dix salariés sont mutualisées lorsqu'elles ne sont pas utilisées pour le financement du plan de formation de l'entreprise, dans l'année au cours de laquelle ces sommes sont exigibles.

Article 5

Les sommes mutualisées en application des articles 3 et 4 ci-dessus sont gérées paritairement par le conseil de gestion dans les mêmes conditions que l'ensemble des sommes qui sont mutualisées dans le régime des plans de formation, et ce, en application des accords professionnels, des statuts et du règlement intérieur de l'AFDAS

Article 6

Le conseil de gestion des plans de formation détermine chaque année les priorités suivant lesquelles les sommes dont il dispose sont à utiliser pour financer les actions de formation au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.

Article 7

Par référence au dispositif légal de la formation professionnelle continue, et dans un souci de simplification et d'économie de gestion, les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés sont tenues de déclarer sur un seul et même bordereau et de verser les cotisations dues au titre du :

- 0,15 p. 100, plan de formation entreprise de moins de dix salariés, article L. 952-1 du code du travail ;
- 1 p. 100, congé de formation des salariés sous contrats à durée déterminée C.I.F./C.D.D., article L. 931-20 du code du travail ;
- 0,10 p. 100, taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985.

Ce bordereau unique ainsi que le titre de règlement sont à adresser à l'AFDAS obligatoirement avant le 28 février de l'année qui suit celle de l'assujettissement.

Les taux de contribution notifiés dans le présent accord sont applicables au 1^{er} janvier 1992.

Article 8

L'accord du 24 juin 1992 prend effet à compter de ce jour, au titre des opérations relatives à l'exercice 1992, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Financement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés

Accord du 3 juin 1999

[Étendu par arrêté du 9 décembre 1999, JO 21 décembre 1999]

(supprimé et remplacé par avenant n° 16 du 29 septembre 2004)

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en oeuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, confirmer leur adhésion auprès de l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation « Spectacles et Loisirs, Cinéma et Audiovisuel, Radio-Télévision-Câble, Publicité » et fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Considérant que les entreprises doivent participer au financement de la Formation Professionnelle Continue au taux de :

— Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif :

- 1 % au titre du congé formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée - CDD, (hors intermittents du spectacle), mutualisé, en application de l'article L. 931-20 du code du travail, et obligatoirement versé à l'AFDAS,
- 2 % pour la formation professionnelle des intermittents, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, et ce en application de l'article L. 954 du code du travail et de l'accord du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

— Pour les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, 1,50 % dont :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS,
- 0,40 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage),
- 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises (ou 1 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage).

— Pour les entreprises de moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, 0,25 % dont :

- 0,15 % au titre de la formation professionnelle continue, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS,
- 0,10 % au titre de la formation professionnelle en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à

l'AFDAS si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage.

les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l' « effet de seuil 'moins de 10, plus de 10' », et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

Article 1

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés - hors intermittents du spectacle - sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,60 % pour les salaires versés en 1999. Ce taux de 0,60 % sera ensuite relevé jusqu'à atteindre progressivement, en 2002, le taux de 1 %.

À cette date, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés,
- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi,

	Plan de formation	Formation en alternance	Congé individuel de formation	Total
1999	0,30 %*	0,10 %	0,20 %	0,60 %
2000	0,45 %*	0,10 %	0,20 %	0,75 %
2001	0,60 %*	0,10 %	0,20 %	0,90 %
2002	0,70 %*	0,10 %	0,20 %	1,00 %

* Étant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée de 0,15 %, en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 4

Le versement des contributions visées à l'article 3 ci-dessus est exigible avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

Article 5

Les Conseils de Gestion des sections professionnelles ont pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre du plan de formation, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, ils s'attachent à suivre les travaux sur la formation professionnelle continue des CPNEFP lorsqu'elles existent dans la branche concernée, et/ou, le cas échéant, les éventuelles recommandations effectuées dans le cadre d'un Contrat d'Études Prospectives.

En l'absence d'orientation, les décisions prises par le Conseil d'Administration seront appliquées.

Article 6

Le champ d'application du présent accord est national et comprend - à l'exception des contributions visées par

- le taux de satisfaction des entreprises concernées,
- et, en ce qui concerne le régime des congés individuels de formation, l'amélioration des capacités de financement en faveur des salariés employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Article 2

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3

Les contributions prévues à l'article 1 sont versées obligatoirement à l'AFDAS et sont mutualisées ; elles sont destinées à financer les régimes de la formation professionnelle continue suivant les taux retenus ci-dessous :

la loi du 5 juillet 1996 - les DOM. Il est constitué à la date de la signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes APE suivants :

- 74. 4A Gestion de supports de publicité,
- 74. 4B Agences Conseils en publicité.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Accord du 28 juillet 2023

[Étendu par arr. 2 févr. 2023, JO 10 févr., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- FFAP ;
- USPA ;
- SIRTI ;
- CNRA ;

SRGP ;
FICAM ;
ACCeS ;
STP ;
SNRL ;
SPECT ;
SATEV ;
SPI-producteurs ;
SMSP ;
UPC ;
ANIMFRANCE.
Syndicat(s) de salarié(s) :
SNTPT ;
SNRT CGT ;
UNSA Spectacle ;
SNPCA-CGC ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
SPIAC CGT ;
SNAJ-CFTC ;
SNJ.

Article 1

Préambule : Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein des branches professionnelles de l'audiovisuel

Une opportunité de développement pour le champ audiovisuel français à condition que les acteurs du champ se modernisent

Dans l'appel à projets France 2030 «La grande fabrique de l'image», le Centre National du Cinéma et de l'image animée (CNC) décrit la vitalité sans précédent de la demande de contenus audiovisuels sur le marché français et mondial : «2021 est en France l'année de tous les records pour la production et confirme que cette dynamique de croissance est déjà enclenchée : plus de 15 500 jours de tournage (soit 25 % de plus qu'en 2019, avant la crise), 2,8 Md€ de dépenses engagées sur le territoire français (soit une augmentation de près de 35 % des dépenses de production par rapport à 2019), dont 400 M€ pour les tournages internationaux soit + 62 %. Dans l'animation, l'emploi est à son plus haut niveau (+ 16 % en un an). Le marché français du jeu vidéo est à + 8 % par an au même rythme que le marché mondial qui atteint le chiffre record de 175 Md€, en tête des industries culturelles et créatives.»

Le CNC prévoit que ces tendances vont continuer à s'accélérer dans les années qui viennent. «Les projections établies à horizon 2030 confirment l'accroissement très important du volume de production qui pourrait doubler.»

Cependant, il alerte sur les tensions que cette croissance tirée par le développement des plateformes fait déjà apparaître, «comme un révélateur des limites» de l'appareil productif français. «À titre d'exemple, dans le domaine du tournage, l'appareil de production français manque, dès à présent, de plateaux et de professionnels formés et disponibles pour répondre à la demande. Ces tensions ne vont aller qu'en augmentant avec le développement très fort de la production attendu d'ici 2030. Les filières françaises ont besoin de s'engager rapidement dans un vaste mouvement de modernisation pour prendre les meilleures places mondiales et saisir toutes les opportunités de l'internationalisation du marché et de la montée en gamme des productions.».

Cette forte demande intervient dans un contexte de fortes mutations des modes de consommations, de transformations des métiers dans chacun des secteurs de l'audiovisuel.

Les mutations à l'œuvre dans chacun des grands secteurs du champ audiovisuel

Le champ de l'audiovisuel compte 12 111 structures et 247 173 salariés (source Audiens 2021). Le secteur le plus conséquent en nombre d'entreprises est celui de la production audiovisuelle et cinématographique (70 % des structures, parmi lesquelles 4 % de studios de films d'animation). Le secteur de la prestation technique image et son représente 23 % des entreprises. Le secteur de la radiodiffusion compte 6 % des entreprises. La télédiffusion est le plus petit secteur avec 145 entreprises, soit 1 % de l'ensemble du champ, mais elle emploie un nombre conséquent de salariés et regroupe les plus grands groupes audiovisuels.

1.1.1

Les enjeux intersectoriels

→ L'incontournable écoresponsabilité des productions

L'écoresponsabilité est désormais incontournable et renvoie autant à une question de responsabilité sociétale qu'à un enjeu de compétitivité.

Le secteur de l'audiovisuel s'est mobilisé sur ce sujet avec notamment la création d'Ecoprod, un collectif constitué en association autour des 7 membres fondateurs et avec le soutien financier du CNC dont l'ambition est de «faire avancer et de fédérer tous les acteurs du secteur en les engageant dans des pratiques environnementales vertueuses. Son but est de former, de sensibiliser, et de mettre à disposition des professionnels des outils et des guides afin de les aider et de les conseiller au mieux dans leur démarche éco-responsable.»

Le CNC a lancé en 2021 son programme pluriannuel Plan Action ! Pour une politique publique de transition écologique et énergétique. Ce plan établi en 4 phases annuelles est issu de réflexions autour de 4 thématiques : les moyens techniques, la mobilité, l'approvisionnement et la gestion des déchets, ainsi que les enjeux numériques. En 2023, la démarche se concrétise par la création de normes communes, la réa-

lisation obligatoire d'un bilan carbone pour toute œuvre ou projet financé par le CNC et un accompagnement à la rénovation thermique des bâtiments (salles de projection, studios de tournage). Il s'agit également de définir des objectifs précis dans les domaines de l'approvisionnement et de la gestion des déchets, la mobilité et le numérique. La troisième et dernière phase du plan, en 2024, conditionnera les aides du CNC au respect des obligations qui auront été préalablement définies.

Les professionnels doivent être en capacité de recourir à des outils et équipements qui permettent aux productions de réduire très significativement leur empreinte carbone. Cela s'accompagne de la nécessité d'un développement des compétences des professionnels en éco-conception (écogestes, achats responsables, connaissance des matériaux et équipements, maintenance, stockage, transformation et éco-destruction, etc).

→ La gestion des data et la cybersécurité

Parallèlement le développement du marché de la VOD pourrait entraîner de profondes modifications du secteur, notamment en ce qui concerne la distribution. En généralisant le modèle économique de la vente directe aux consommateurs, les groupes de médias et les producteurs de contenu cherchent à établir un lien direct avec les téléspectateurs et abonnés. Le recueil des données sur le comportement des publics et son analyse devient un enjeu concurrentiel fort. En outre, l'économie de la data et la hausse des pratiques digitales créent un besoin exponentiel en compétences de cybersécurité (sécurité des systèmes et la sécurité des infrastructures).

→ Les métiers du juridique et de l'administratif

Ces métiers sont également des fonctions touchées par des évolutions réglementaires dans le numérique et la data. Pour certains secteurs, les métiers juridiques pourront intégrer de nouvelles «spécialisations» telles que la e-réputation, le droit d'auteur, le cyberharcèlement ou la cybersécurité en lien avec la protection de la propriété intellectuelle ou des intérêts des structures. Le passage du secteur audiovisuel à une nouvelle échelle à horizon 2030 va également s'accompagner de besoins en compétences juridiques dans le droit des affaires et le droit social.

1.1.2

La production audiovisuelle et cinématographique

→ De nouveaux outils numériques et l'apport croissant de l'Intelligence artificielle : une prise en main technologique qui doit s'accélérer

La production française en plein développement est portée par différents phénomènes, au premier rang desquels l'augmentation de la demande de séries. Dans ce contexte de forte demande internationale et nationale, la production française doit accélérer la prise en main des évolutions technologiques numériques et d'intelligence artificielle, comme le montre l'étude de besoins des studios de tournage du CNC.

On assiste en effet à l'évolution constante des outils numériques permettant une plus grande efficacité à chacune des phases du tournage. L'utilisation des outils numériques pour améliorer l'efficacité de la construction des décors, l'utilisation d'un plateau virtuel pour capter l'image ou le mouvement d'acteurs sans créer de décors physiques (comme les murs de LED), d'outils permettant une meilleure captation de l'image et réduisant la nécessité de post-production (drones, caméras 360° ...), d'outils permettant l'intégration d'effets spéciaux en temps réel afin d'optimiser l'efficacité du tournage ou de retouche du son et de l'image grâce à de l'Intelligence artificielle. Le CNC diagnostique la nécessaire accélération de la prise en main technologique de ces outils au sein de la production française.

Par ailleurs, la transformation numérique et les évolutions des modes de consommation des contenus audiovisuels transforment les métiers et s'accompagnent de l'émergence de nouveaux métiers comme celui de développeur de formats audiovisuels et numériques.

1.1.3

La prestation technique image et son

→ Un secteur bouleversé par les transitions numérique et écologique

La prestation technique englobe moins de salariés, mais ces derniers interviennent dans plus de 20 % des entreprises de l'audiovisuel. Les professionnels font face aux bouleversements induits par les transitions écologique et numérique.

Les évolutions technologiques ont un impact important sur les professions techniques. Les opérateurs de prise de vue, par exemple, subissent de plein fouet l'automatisation de certains processus. L'ensemble de l'audiovisuel est également confronté à l'intensification des besoins en informatique audiovisuelle, les équipements techniques image et son sont désormais installés sur des réseaux IP.

Pour l'ensemble des activités (et des familles de métiers), les compétences d'avenir semblent davantage représenter une «brique» supplémentaire portant sur la prise en compte dans les pratiques professionnelles des enjeux en matière d'écologie :

- Capacité à réhabiliter, réparer ou transformer les produits, les matériaux (par exemple, de décors de spectacle) ;
- Compétences techniques en maintenance et entretien des équipements et sites (connaissance des procédés et des matériaux visant l'amélioration de l'efficacité énergétique : maintenance en termes d'isolation, de ventilation, de chauffage, etc.) ;
- Capacité à réaliser un diagnostic énergétique orienté «économie d'énergie» ;
- Connaissances de nouveaux matériaux moins polluants, ou de procédés ou contraintes nouveaux en matière de réalisation (pour les constructeurs de décors, les costumiers, les coiffeurs, les techniciens et régisseurs de lumière, les électriciens par exemple) ;

• Volet artistique : être sensibilisé à l'impact écologique de leurs choix artistiques.

1.1.4 La radiodiffusion

→ Un secteur marqué par la transition numérique et une porosité croissante avec d'autres secteurs d'activité

Les entreprises de radiodiffusion sont présentes sur l'ensemble du territoire. Ce secteur a la particularité d'être composé par des modèles économiques d'entreprises très variés : des radios privées financées exclusivement par la publicité générée par leurs audiences, des radios associatives bénéficiant de subventions publiques et d'un accès limité à la publicité, et des radios publiques.

Il connaît des bouleversements liés aux mutations numériques et aux changements d'habitude des auditeurs dans l'accès aux contenus audio.

En effet, depuis la crise sanitaire de la Covid-19, les habitudes des Français se sont transformées entraînant notamment une baisse de l'écoute, sous sa forme traditionnelle, du média radio (télétravail, mobilité réduite, basculement vers le podcast, réduction publicitaire...). Ainsi, une grande majorité a mis en place une offre de service en matière de podcast et de vidéo afin de répondre à ces nouvelles habitudes de consommation des auditeurs et faire face à une offre de contenus massive pour nos concitoyens (sur smartphone, au domicile...).

Concernant les mutations numériques du secteur, il faut noter, la mise en œuvre du DAB+, le développement des webradios et du multicanal (podcasts, réseaux sociaux), la digitalisation des équipements numériques, des process et des métiers.

De plus, le secteur connaît des tensions en termes de recrutement, liées notamment aux mutations technologiques que connaissent les métiers via une digitalisation globale des activités.

Enfin, rappelons que le média radio reste un média très puissant touchant chaque jour 8 sur 10 de nos concitoyens. Il est jugé chaque année le plus crédible en matière d'information et constitue le premier média prescripteur de musique.

1.1.5 La télédiffusion

→ Des transformations profondes depuis plusieurs années au sein du secteur

→ Une concurrence forte qui entraîne une diversification des activités

Bien que la télévision linéaire ait connu un regain d'intérêt lors de la crise sanitaire en 2020, le secteur est confronté à une modification de mode de consommation. Les plateformes concurrencent très directement le secteur de la télédiffusion. Pour s'adapter à des usages qui se tournent vers le streaming, le replay et la VOD, les entreprises diversifient les activités, produisent pour différents supports et avec différents formats pour

réinventer leurs modèles économiques (web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Les professionnels doivent être en capacité de produire pour différents formats et supports.

→ Une accélération de la transition numérique

La crise sanitaire a eu pour conséquence de transformer profondément les techniques de production. On constate en effet une accélération de la transition digitale des diffuseurs (efforts de virtualisation et déploiement de solutions d'accès à distance). Par exemple, le montage des sujets vidéo, qui s'effectuait anciennement en présence du monteur et du journaliste, peut désormais se dérouler à distance. Cette accélération de la transition digitale s'accompagne principalement d'une mise à jour des infrastructures techniques. Des expérimentations sont également à l'œuvre sur les équipements de tournage avec les UTS (Unités de tournages smartphone) par exemple.

→ L'émergence de nouveaux métiers

La transition numérique à l'œuvre au sein des plateaux télé fait émerger de nouveaux métiers dont les compétences se concentrent principalement sur la maîtrise de ces nouveaux outils. Par exemple, le métier Technicien de régie se transforme avec le développement des régies automatisées notamment. Le Technicien de régie est chargé de piloter ces outils numériques et donc de s'occuper à la fois du son, du script, de l'infographie et de la réalisation. Les professionnels doivent être en capacité d'utiliser ces outils.

La promotion par l'alternance pour accompagner cette modernisation par la formation

Les besoins sur certains métiers historiques du secteur semblent être voués à décroître tendanciuellement. À l'inverse, les besoins croissent sur d'autres métiers et sur de nouvelles compétences.

- Compétences permettant l'utilisation de nouveaux outils en gestion de production, journalisme (notamment JRI), techniques de captation d'image et du son, documentation multimedia, animation et effets visuels, transport du son et de l'image et post-production, outils de l'intelligence artificielle.
- Compétences dans la digitalisation de l'activité et des organisations : en RH et en systèmes d'information ; en direction de structure, management et conduite de projet.
- Compétences pour renforcer la proximité dont la proximité digitale auprès de ses clients et de ses publics : gestion de la donnée, marketing, communication.
- Compétences numériques pour les métiers du juridique et de l'administratif : vers des spécialisations en lien avec le numérique et la data.
- Compétences dans le déploiement d'une démarche RSE et d'éco-conception.

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont

considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant en annexe.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord interbranches s'applique 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.

Le présent accord interbranches s'applique aux entreprises privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés employés en CDI, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision, l'audiovisuel et le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur sous les codes 59.11 A, 59.11 B, 59.11 C, 59.12 Z, 59.13 B, 59.20 Z, 60.10 Z, 60.20 A, 60.20 B, 18.20 Z (à l'exclusion des activités d'édition musicale et d'édition phonographique) ; ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Article 3

Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite «Pro-A», 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 de validation des acquis de l'expérience.

3.1

Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne tous 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.

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

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.

3.2

Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, et en préambule les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte

mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

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

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNEF et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est soit renouvelée soit remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la Pro-A avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

3.3

Durée des actions de formation

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la Pro-A a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Il s'agit :

— des jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et n'étant pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel (BEP, CAP...);

— des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;

— des bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ;

— des personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Ces durées minimales et maximales ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

3.4

Modalités de mise en œuvre

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.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. L'employeur doit répondre à toute demande de mise en œuvre de la pro-A à l'initiative d'un salarié dans un délai raisonnable et d'au maximum un an.

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 partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les parties signataires rappellent l'utilité et l'importance de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail pour accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation. La pro-A peut être opportunément envisagée dans le cadre de cet entretien.

3.5 Tutorat

L'employeur désigne un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés, justifiant d'une expérience professionnelle minimale de deux ans sur un poste en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Chaque tuteur ne peut pas suivre plus de trois salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les personnes bénéficiaires de la pro-A ;
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des connaissances, compétences, aptitudes et savoir-faire professionnels ;
- Veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Afin de permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, éventuellement en suivant une formation spécifique. Il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

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

Les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur le fait de désigner un tuteur dont la durée du contrat de travail, s'il n'est pas engagé en contrat à durée indéterminée, couvre au moins la durée de l'action de formation.

3.6 Financement

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 financière des actions de financement de l'alternance, conformément aux articles L. 6324-5 et L. 6332-14 du Code du travail.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 6324-5 du Code du travail, l'opérateur de compétences peut également prendre en charge tout ou partie de la rémunération versée par l'employeur au salarié en formation dans les conditions réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 300 salariés, ou avec le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

Article 4 Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord 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 5 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 6 Conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 7 Commission de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

La commission est composée des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans au moins l'une des branches du champ d'application de l'accord, signataires ou non de celui-ci. Elle peut y inviter des personnalités qualifiées, notamment l'Afdas et la CPNEF de l'audiovisuel.

La commission de suivi est notamment chargée d'établir un bilan d'application annuel du présent accord à partir du bilan d'activité communiqué par l'Afdas, de faire évoluer la liste des certifications éligibles en fonction des besoins identifiés par les partenaires sociaux, d'interpréter ses dispositions et de se réunir en cas de difficultés d'application.

À cet effet, la commission de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an. Elle se réunit également en tant que de besoin à la demande de l'une des organisations composant la commission de suivi visée au deuxième alinéa du présent article.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 8 Clause de revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 9 Formalités et demande d'extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail prévoit : «Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.».

Objet :

Dans le cadre du projet Pro A de la branche de l'audiovisuel et Télédiffusion, il s'agissait de fournir une liste de certifications basée sur les actions de formations les plus financées par l'Afdas pour les salariés de la branche, complétée par des thématiques complémentaires identifiées par la branche.

Méthodologie :

Afin de mener à bien ce projet, nous avons utilisé différentes sources :

- Le site de France compétences à l'aide de mots clés pour faire remonter les certifications pertinentes
- Le moteur de recherche de la CPNEFAV
- Tableaux Pro A des autres branches

Nous nous sommes basées sur les tableaux Pro A des autres branches pour compléter les thématiques généralistes (RH, finance/compta, informatique), nous avons utilisé le site de France compétences et le moteur de recherche de la CPNEFSV pour identifier les certifications plus spécifiques. Nous avons écarté les certifications qui n'étaient pas éligibles à l'alternance. Le livrable est un fichier excel classé par thématiques métiers et transversales

Remarques :

- La thématique «Pilote de drone» ⇒ la seule certification identifiée et inscrite au RNCP est «Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance» dont le certificateur est le Ministère des armées. Les certifications sur cette thématique sont inscrites au Répertoire spécifique (RS), pour information elles sont au nombre de 12.

• La notion de coût n'a pas pu être intégrée dans les paramètres de recherche car une certification peut être préparée par plusieurs types d'OF différents (public/privé) et donc le coût varie forcément. Pour la notion de territorialité, l'information concernant la région des OF ne figure pas sur le site de France compétences ; ainsi il est difficile d'aller vérifier pour chaque organisme partenaire leur région d'intervention.

Annexe : Certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par l'alternance dans les branches de l'audiovisuel

Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation

Nomenclature des niveaux de qualification	Type de diplôme	Ancienne nomenclature
Niveau 3	CAP, BEP	Niveau V
Niveau 4	Baccalauréat	Niveau IV
Niveau 5	Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)	Niveau III
Niveau 6	Bac + 3 (Licence) Bac + 4 (Maîtrise)	Niveau II
Niveau 7	Master , DEA, DESS	Niveau I
Niveau 8	Doctorat	Niveau I

Thématiques métiers

Journalisme

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
DUT - Information-Communication option Journalisme	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP2687	RNCP2687	1 ^{er} janvier 2024	Active
BUT - Information-Communication : Journalisme	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 3 universités	Niveau 6	RNCP35363	RNCP35363	31 août 2026	Active
JRI journaliste reporter d'images média global	Institut national de l'audiovisuel (INA)	Niveau 6	RNCP35769	RNCP35769	8 juillet 2023	Active
Journaliste (certification ESJ pro)	ESJ PRO	Niveau 6	RNCP34594	RNCP34594	24 avril 2025	Active
Journaliste (certification CFPJ)	CFPJ	Niveau 6	RNCP34463	RNCP34463	2 mars 2025	Active
Journaliste (certification IEJ)	IEJ Paris (Institut européen de journalisme) Learning management développement	Niveau 6	RNCP34537	RNCP34537	30 mars 2025	Active
Journaliste	Institut international du commerce et du développement	Niveau 6	RNCP35743	RNCP35743	8 juillet 2024	Active
Journaliste (certification IICP/ESGCV)	ESGCV (nom commercial IICP)	Niveau 6	RNCP36624	RNCP36624	1 ^{er} juillet 2024	Active
Licence professionnelle - Métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30134	RNCP30134	1 ^{er} janvier 2024	Active
Journaliste plurimédia	EFAP-ICART Aquitaine SAS École française de journalisme	Niveau 6	RNCP36927	RNCP36927	29 septembre 2024	Active
Journaliste plurimédia (certification EJT)	École de journalisme de Toulouse (EJT)	Niveau 6	RNCP36928	RNCP36928	29 septembre 2023	Inactive

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
DipViGrM - Diplôme de journalisme (ESJ Lille)	École supérieure de journalisme de Lille	Niveau 7	RNCP37034	RNCP37034	31 août 2027	Active
DGE_GM - Journalisme	Université Paris Dauphine Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 7	RNCP34552	RNCP34552	31 août 2024	Active
MASTER - Journalisme (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et 11 universités	Niveau 7	RNCP34036	RNCP34036	31 août 2024	Active
Grade_Master - Diplôme d'Institut d'Etudes Politiques	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et 9 IEP	Niveau 7	RNCP34024	RNCP34024	1 ^{er} septembre 2024	Active

Techniques de l'image et du son

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Métiers de l'audiovisuel - option : métiers du son	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37196	RNCP37196	31 août 2027	Active
BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : métiers de l'image	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37021	RNCP37021	31 août 2027	Active
BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : technique d'ingénierie et exploitation des équipements	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37022	RNCP37022	31 août 2027	Active
Licence Professionnelle - Techniques du son et de l'image (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	RNCP30164	1 ^{er} janvier 2024	Active
DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son (DESTIS)	Institut international image son (3is sup) Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Niveau 6	RNCP35042	RNCP35042	31 août 2025	Active
Technicien audiovisuel multi-technique	EICAR	Niveau 6	RNCP36616	RNCP36616	1 ^{er} juillet 2025	Active
Monteur cinéma et audiovisuel	Leader films conservatoire libre du cinéma français	Niveau 6	RNCP37261	RNCP37261	25 janvier 2025	Active
DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son (DESTIS)	Institut international image son Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Niveau 6	RNCP35042	RNCP35042	31 août 2025	Active

Transport de son et vidéo, l'administration réseaux

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Métiers de l'audiovisuel option techniques d'ingénierie et exploitation des équipements	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP37022	RNCP37022	31 août 2027	Active
Licence Professionnelle - Techniques du son et de l'image (fiche nationale) ⇒ parcours «Systèmes et Technologies Audiovisuels et de Radiodiffusion» (STAR) proposé par l'université de Saclay	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	RNCP30164	1 ^{er} janvier 2024	Active
Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale) ⇒ parcours «Systèmes Audiovisuels Numériques» de l'université Gustave Eiffel en partenariat avec l'INA	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29964	RNCP29964	1 ^{er} janvier 2024	Active

Lumière spectacle

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Technicien du spectacle vivant et de l'événementiel son lumière plateau vidéo	GRIM-EDIF	Niveau 4	RNCP34369	RNCP34369	16 décembre 2024	Active
Technicien lumière	Spectacles et Techni ASS Franc Formation (STAFF)	Niveau 4	RNCP36601	RNCP36601	1 ^{er} juillet 2024	Active
Régisseur de spectacle et d'événement, spécialisation lumière, plateau/scène, son ou vidéo	CTRE Formation Prof Techniciens Spectacle (CFPTS)	Niveau 5	RNCP36531	RNCP36531	1 ^{er} juin 2024	Active
DMA - Régie de spectacle, option lumière	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP912	RNCP912	1 ^{er} janvier 2024	Active
DNMADE - Spectacle	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP36953	RNCP36953	31 août 2027	Active

Montage audiovisuel - Postproduction

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du montage et de la postproduction	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37020	RNCP37020	31 août 2027	Active
TP - Monteur audiovisuel	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP28280	RNCP37597	12 mai 2024	Active

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification		Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Monteur cinéma et audiovisuel	Leader films conservatoire libre du cinéma français	Niveau 6	RNCP37261	RNCP37261	25 janvier 2025	Active
Monteur	EICAR	Niveau 6	RNCP36882	RNCP36882	29 septembre 2024	Active
Monteur truquiste	Institut technologies et communication (ITE-COM)	Niveau 6	RNCP36604	RNCP36604	1 ^{er} juillet 2025	Active
Licence Professionnelle - Techniques du son et de l'image (fiche nationale) NB : l'option : métiers de la post production image et son est proposée dans certains établissements	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	RNCP30164	1 ^{er} janvier 2024	Active
DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son (DESTIS)	3is SUP	Niveau 6	RNCP35042	RNCP35042	31 août 2025	Active

Gestion de production audiovisuelle et transmédia

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : gestion de la production	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37019	RNCP37019	31 août 2027	Active
Assistant de production audiovisuelle	EICAR	Niveau 6	RNCP34644	RNCP34644	29 mai 2025	Active
Chargé de productions audiovisuelles, cinéma et plurimédia	SUPDEPROD Paris Learning management développement	Niveau 6	RNCP35860	RNCP35860	15 septembre 2024	Active
Chargé de production dans les ICC	ISCPA Institut supérieur des médias	Niveau 6	RNCP35536	RNCP35536	19 avril 2024	Active
Responsable de productions audiovisuelles	BDE MBA ESG	Niveau 6	RNCP31173	RNCP31173	7 août 2023	Inactive
DIPLOVIS - DESRA - Diplôme d'Études Supérieures de Réalisation Audiovisuelle (ESRA Paris) → option production	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ESRA	Niveau 6	RNCP35174	RNCP35174	31 août 2025	Active
Technicien audiovisuel multi-technique	EICAR	Niveau 6	RNCP36616	RNCP36616	1 ^{er} juillet 2025	Active
Chargé de production audiovisuelle	INA	Niveau 7	RNCP34702	RNCP34702	29 juin 2025	Active
Master cinéma et audiovisuel	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34432	RNCP34432	31 août 2024	Active

Réalisation

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Auteur Réalisateur	EICAR	Niveau 6	RNCP36615	RNCP36615	1 ^{er} juillet 2024	Active
Réalisateur animation 3D	Institut Léonard de Vinci	Niveau 7	RNCP34349	RNCP34349	16 décembre 2024	Active

Documentation audiovisuelle

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Documentaliste Multimédia (Gestionnaire de médias et de données)	Institut National de l'Audiovisuel (Ina)	Niveau 6	RNCP34706	RNCP34706	29 juin 2023	Inactive
Licence Professionnelle - Métiers de l'information : archives, médiation et patrimoine (fiche nationale) → parcours «Documentation audiovisuelle», «Archives orales et audiovisuelles», «Gestion et édition de fonds photographiques et audiovisuels»	CNAM + 4 universités	Niveau 6	RNCP30133	RNCP30133	1 ^{er} janvier 2024	Active
DipViGrM - Gestion de patrimoines audiovisuels	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Institut National de l'Audiovisuel (INA)	Niveau 7	RNCP17842	RNCP17842	1 ^{er} janvier 2024	Active

Thématiques transversales

Juridique : droit du numérique, RGPD ; droit de l'audiovisuel, social, propriété intellectuelle

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Responsable de la Protection des Données des Organisations	Asencia Paris la Défense Impact RGPD	Niveau 6	RNCP35680	RNCP35680	17 juin 2024	Active
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Université de Lille	Niveau 6	RNCP35382	RNCP35382	31 août 2025	Active
Délégué à la protection des données (DPO)	Doranco Espace Multimédia	Niveau 7	RNCP35086	RNCP35086	18 novembre 2023	Inactive
Délégué(e) à la protection des données (Data Protection Officer)	Association ISEP-Edouard Branly	Niveau 7	RNCP32106	RNCP32106	4 janvier 2024	Active
Master - Droit de la propriété intellectuelle (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34435	RNCP34435	31 août 2024	Active

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Master - Droit du numérique (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34089	RNCP34089	31 août 2024	Active
Licence Professionnelle - Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30040	RNCP30040	1 ^{er} janvier 2024	Active
Master - Droit social (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP31493	RNCP31493	1 ^{er} janvier 2024	Active
Master - Droit des affaires (fiche nationale) → parcours «Propriété intellectuelle, numérique et technologies avancées» proposé par l'université Aix Marseille	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34127	RNCP34127	31 août 2024	Active

Exploitation et gestion de la data

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Documentaliste Multimédia (Gestionnaire de médias et de données)	Institut National de l'Audiovisuel (INA)	Niveau 6	RNCP34706	RNCP34706	29 juin 2023	Inactive
Manager marketing data et commerce électronique (MS)	SKEMA Business school	Niveau 7	RNCP30417	RNCP37332	17 février 2028	Active
Manager de la communication digitale et data science	École supérieure de communication publicité et marketing de Lille	Niveau 7	RNCP31914	RNCP31914	18 décembre 2023	Active
Manager relation client (MS) NB : nom commercial de la formation : MS Marketing et Data Analytics	NEOMA Business school	Niveau 7	RNCP36530	RNCP36530	1 ^{er} juin 2027	Active

Data (pour public informaticien/expert)

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	ASS. pour développement insertion profes	Niveau 6	RNCP35594	RNCP35594	19 mai 2026	Active
BUT - Informatique : Administration, gestion et exploitation des données	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 21 universités	Niveau 6	RNCP35477	RNCP35477	31 août 2026	Active
BUT - Statistique et informatique décisionnelle : Science des données : visualisation, conception d'outils décisionnels	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 12 universités	Niveau 6	RNCP35402	RNCP35402	31 août 2026	Active
Concepteur développeur en science des données	JEDHA	Niveau 6	RNCP35288	RNCP35288	10 février 2026	Active
Data analyst	Openclassrooms	Niveau 6	RNCP34964	RNCP34964	14 octobre 2023	Inactive

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Expert en sciences des données	Data Sciencetech Institute	Niveau 7	RNCP34262	RNCP34262	14 octobre 2024	Active
Expert en sciences des données (MS)	Inst Nat Sciences appliquées Rouen	Niveau 7	RNCP35197	RNCP35197	20 janvier 2026	Active
Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	Audencia	Niveau 7	RNCP36158	RNCP36158	26 janvier 2025	Active
Directeur de la donnée (Chief data officer)	Sciences-U Lyon	Niveau 7	RNCP35771	RNCP35771	8 juillet 2023	Inactive
Manager de solutions digitales et data	Groupe 3iL	Niveau 7	RNCP34408	RNCP34408	27 janvier 2025	Active
Développeur Full Stack Big Data	CEGEFOS	Niveau 7	RNCP32123	RNCP32123	4 janvier 2024	Active
Chef de Projets en Intelligence Artificielle et Science des Données (MS)	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace	Niveau 7	RNCP35609	RNCP35609	19 mai 2024	Active
Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	École 2600	Niveau 7	RNCP35612	RNCP35612	19 mai 2024	Active
Master - Sciences des données	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 4 organismes	Niveau 7	RNCP35392	RNCP35392	31 août 2025	Active

Marketing - Stratégie commerciale

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Chef de projet marketing digital et communication	Mediaschool Paris	Niveau 6	RNCP36877	RNCP36877	29 septembre 2021	Active
Responsable marketing et commercial	ESGCV	Niveau 6	RNCP36530	RNCP36530	1 ^{er} juin 2027	Active
Chargé de développement marketing et commercial	CDE FEDE France	Niveau 6	RNCP36374	RNCP36374	25 avril 2024	Active
Manager des stratégies communication marketing	Sciences-U Lille	Niveau 7	RNCP36982	RNCP36982	24 octobre 2025	Active
Manager des stratégies marketing et communication	Mediaschool Group	Niveau 7	RNCP31916	RNCP31916	18 décembre 2023	Active
Manager du Développement Commercial	Plusieurs certificateurs	Niveau 7	RNCP34994	RNCP34994	14 octobre 2025	Active
DipViGrM - Programme Grande École de Neoma Business School, visé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et conférant le grade Master	Neoma Business School	Niveau 7	RNCP22162	RNCP22162	31 août 2023	Inactive

Stratégie de communication/Communication d'entreprise

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Communication	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP7481	RNCP7481	31 août 2023	Inactive
Chargé de communication cross-media	Institut Promotion Formation (Paris School of Tourism and Communication) Learning Management Développement	Niveau 6	RNCP35746	RNCP35746	8 juillet 2023	Inactive
Responsable de Communication	SUP'DE COM	Niveau 6	RNCP34919	RNCP34919	14 septembre 2025	Active
Chargé de communication cross-media	Institut Promotion Formation (Paris School of Tourism and Communication) Learning Management Développement	Niveau 6	RNCP35746	RNCP35746	8 juillet 2023	Inactive
Manager de la communication	ISCOM Eduservices	Niveau 7	RNCP36991	RNCP36991	24 octobre 2027	Active
Manager de la création et du design de marque	ISCOM Eduservices		RNCP36992	RNCP36992	24 octobre 2024	Active
Manager des entreprises de la communication	Groupe ESP-ESD	Niveau 7	RNCP27509	RNCP27509	21 juillet 2023	Inactive
Manager de la communication	ISCOM	Niveau 7	RNCP36991	RNCP36991	24 octobre 2027	Active
Master - Information, communication (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP31496	RNCP31496	1 ^{er} janvier 2024	Active

Digital

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Chef de projet digital (certification F2i)	Institut européen F 2I	Niveau 6	RNCP36011	RNCP36011	10 novembre 2023	Inactive
Chef de projet digital	ECAD Consultants	Niveau 6	RNCP34167	RNCP34167	10 septembre 2024	Active
Expert en stratégie digitale	Digital campus	Niveau 7	RNCP36287	RNCP36287	25 mars 2027	Active
Manager de projet web digital	EFFICOM Lille	Niveau 7	RNCP34394	RNCP34394	27 janvier 2025	Active

Infographisme - Création et direction artistique

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Infographe en image de synthèse 3D	AEH Studio Mercier	Niveau 5	RNCP37086	RNCP37086	23 novembre 2024	Active
Infographiste 3D	Société de réalisation image et son - Realis audio-visuel	Niveau 5	RNCP34929	RNCP34929	14 septembre 2025	Active
DUT - Métiers du multimédia et de l'internet (MMI)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP20646	RNCP20646	1 ^{er} janvier 2024	Active
Infographiste-Designer web	AP Formation	Niveau 5	RNCP34302	RNCP34302	18 novembre 2024	Active
Infographiste	ACFA Multimédia / SUP-CREA	Niveau 5	RNCP34241	RNCP34241	10 octobre 2024	Active
Concepteur en création visuelle	Sup de PUB	Niveau 6	RNCP34592	RNCP34592	24 avril 2025	Active
CQP Expert technique en création numérique	Association CPNEF AV CPNEF de l'audiovisuel	Niveau 6	RNCP35677	RNCP35677	17 juin 2024	Active
Graphiste Motion designer	ECAD Consultants	Niveau 6	RNCP37066	RNCP37066	23 novembre 2024	Active
Graphiste motion designer (Certification Les Gobelins)	Gobelins-CCI Paris Île de France	Niveau 6	RNCP35874	RNCP35874	15 septembre 2026	Active
Animateur 3D	Gobelins l'école de l'image	Niveau 6	RNCP36866	RNCP36866	29 septembre 2025	Active
DNMADE - Animation	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 6	RNCP34349	RNCP34349	31 août 2027	Active
Concepteur technique de l'image animée et des effets spéciaux	Ateliers de Sèvres	Niveau 6	RNCP36578	RNCP36578	1 ^{er} juillet 2027	Active
Concepteur Webdesigner	Institut technologies et communication	Niveau 6	RNCP36574	RNCP36574	1 ^{er} juillet 2024	Active
Designer numérique	VIDENUM	Niveau 6	RNCP36443	RNCP36443	1 ^{er} juin 2024	Active
DIPLOVIS - DESFA - Diplôme d'études supérieures du film d'animation (ESRA Paris)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + Groupe ESRA	Niveau 6	RNCP35054	RNCP35054	31 août 2025	Active
DIPLOVIS - DESFA - Diplôme d'études supérieures en film d'animation (ESRA Côte d'Azur)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + Groupe ESRA	Niveau 6	RNCP36319	RNCP36319	31 août 2025	Active
DNMADE - Animation	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 6	RNCP36940	RNCP36940	31 août 2027	Active
Dessinateur illustrateur	École PUB Arts Gérard Pivaut ESMA	Niveau 6	RNCP36641	RNCP36641	1 ^{er} juillet 2024	Active
Réalisateur 3D	MJM Graphic Design Paris	Niveau 6	RNCP35775	RNCP35775	8 juillet 2024	Active
Directeur artistique	IDAA	Niveau 7	RNCP36590	RNCP36590	1 ^{er} juillet 2024	Active
Directeur artistique et de la création	Sup de PUB	Niveau 7	RNCP31993	RNCP31993	21 décembre 2023	Active

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Master - Création numérique (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 8 universités	Niveau 7	RNCP34837	RNCP34837	30 juin 2025	Active
Expert en conception, réalisation et animation 3D	École Brassart École supérieure des métiers de l'image	Niveau 7	RNCP35879	RNCP35879	15 septembre 2024	Active
Chef de projet multimédia	YNOV	Niveau 7	RNCP35582	RNCP35582	19 mai 2024	Active
DIPLOVIS - Concepteur réalisateur de films d'animation	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Gobelins-CCI Paris Île de France	Niveau 7	RNCP36842	RNCP36842	31 août 2026	Active
Directeur artistique en communication visuelle et multimédia	Commune de Paris (EP-SAA)	Niveau 7	RNCP36386	RNCP36386	25 avril 2025	Active
Réalisateur animation 3D (Certification Léonard de Vinci)	Institut Léonard de Vinci	Niveau 7	RNCP34349	RNCP34349	16 décembre 2024	Active
Réalisateur de film d'animation	Institut de communication appliquée	Niveau 7	RNCP36577	RNCP36577	1 ^{er} juillet 2023	Inactive
Réalisateur numérique	Federat Univ Pluridiscip Lille	Niveau 7	RNCP32017	RNCP32017	18 décembre 2023	Active
Réalisateur numérique (Certification ARTFX)	ARTFX	Niveau 7	RNCP34932	RNCP34932	14 septembre 2025	Active
Réalisateur Vidéoludique	RUBIKA	Niveau 7	RNCP34582	RNCP34582	24 avril 2025	Active
Master cinéma et audiovisuel	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 17 universités	Niveau 7	RNCP34432	RNCP34432	31 août 2024	Active

Graphisme et effets visuels (effets visuels numériques, réalité virtuelle, VFX, 3D temps réel)

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Concepteur technique de l'image animée et des effets spéciaux	Bellecour école atelier de Sèvres	Niveau 6	RNCP36578	RNCP36578	1 ^{er} juillet 2027	Active
Concepteur 3D animation VFX jeux vidéo	École Brassart École supérieure des métiers de l'image	Niveau 6	RNCP36533	RNCP36533	1 ^{er} juin 2027	Active
Responsable de la création et de la production graphique et visuelle	E-ART Sup Institut	Niveau 6	RNCP37139	RNCP37139	14 décembre 2024	Active
Monteur-Effets spéciaux d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles	ESEC (École supérieure libre d'études cinématographiques)	Niveau 6	RNCP34212	RNCP34212	10 septembre 2024	Active
Expert en conception numérique, animation 3D et effets spéciaux	ISART Digital	Niveau 7	RNCP36132	RNCP36132	26 janvier 2025	Active

Conduite de projet - Gestion de projets culturels

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Chargé de projets événementiels	Paris School of Tourism & Communication Learning management développement	Niveau 6	RNCP34062	RNCP34062	5 juillet 2024	Active
Chef de projets culturels et événementiels	ARTES	Niveau 6	RNCP36639	RNCP36639	1 ^{er} juillet 2025	Active
Chargé de production et de diffusion de projets artistiques et culturels	ICART - EFAP	Niveau 6	RNCP37167	RNCP37167	14 décembre 2024	Active
Chargé de production en audiovisuel, cinéma et événement culturel	3IS SUP	Niveau 6	RNCP34708	RNCP34708	29 juin 2025	Active
Licence Professionnelle - Gestion de projets et structures artistiques et culturels (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30064	RNCP30064	1 ^{er} janvier 2024	Active
Responsable de production de projets culturels	IESA Arts & Culture	Niveau 6	RNCP37040	RNCP37040	23 novembre 2024	Active
MASTER - Direction de projets ou établissements culturels (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34104	RNCP34104	31 août 2024	Active
Manager de projet	Association ECEMA - École européenne de management en alternance	Niveau 7	RNCP34730	RNCP34730	30 juin 2023	Inactive
Manager de l'ingénierie culturelle	ICART - EFAP	Niveau 7	RNCP36292	RNCP36292	25 mars 2025	Active

Ressources humaines

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Assistant ressources humaines	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP35030	RNCP35030	5 novembre 2025	Active
Assistant en ressources humaines	Inst de formation commerciale permanente	Niveau 5	RNCP35165	RNCP35165	16 décembre 2023	Active
Assistant ressources humaines	CESI	Niveau 5	RNCP35103	RNCP35103	18 novembre 2025	Active
Assistant(e) ressources humaines	CCI France	Niveau 5	RNCP36612	RNCP36612	1 ^{er} juillet 2027	Active
Collaborateur paye	SA Softec avenir formation	Niveau 5	RNCP36496	RNCP36496	1 ^{er} juin 2025	Active
DUT - Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP20652	RNCP20652	1 ^{er} janvier 2024	Active
Gestionnaire des ressources humaines	Association pour la gestion de 3IL	Niveau 5	RNCP36066	RNCP36066	15 décembre 2024	Active

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Gestionnaire ressources humaines	Campus RH	Niveau 5	RNCP34363	RNCP34363	16 décembre 2024	Active
Gestionnaire de paye (certification Studi)	Studi	Niveau 5	RNCP35061	RNCP35061	18 novembre 2023	Inactive
Gestionnaire de paye (certification Ifocop)	Ifocop	Niveau 5	RNCP6561	RNCP6561	21 décembre 2023	Active
Gestionnaire de paye (certification MP formation)	MP formation	Niveau 5	RNCP35003	RNCP35003	14 octobre 2023	Inactive
Gestionnaire de paye (certification IGS)	Groupe IGS-CIEFA Institut de Gestion Sociale	Niveau 5	RNCP35750	RNCP35750	8 juillet 2026	Active
Gestionnaire paye et administration sociale	Sciences-U Lyon	Niveau 5	RNCP36628	RNCP36628	1 ^{er} juillet 2027	Active
TP - Gestionnaire de paye	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP35633	RNCP35633	29 décembre 2023	Active
Responsable de la gestion des ressources humaines	IGS-RH	Niveau 6	RNCP36388	RNCP36388	25 avril 2024	Active
Gestionnaire des ressources humaines	La compagnie de formation	Niveau 6	RNCP34710	RNCP34710	29 juin 2025	Active
Chargé-e des ressources humaines	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information	Niveau 6	RNCP34798	RNCP34798	23 juillet 2025	Active
Chargé-e de gestion des ressources humaines	Sciences-U Lyon	Niveau 6	RNCP36668	RNCP36668	1 ^{er} juillet 2024	Active
Chargé-e des ressources humaines	SUP des RH	Niveau 6	RNCP35878	RNCP35878	15 septembre 2026	Active
Chargé-e de développement des ressources humaines	Institut supérieur commerce gestion	Niveau 6	RNCP34729	RNCP34729	29 juin 2025	Active
Chargé-e de développement des ressources humaines	SA Softec avenir formation	Niveau 6	RNCP36505	RNCP36505	1 ^{er} juin 2025	Active
Chargé-e d'administration des ressources humaines	Groupe IGS-CIEFA	Niveau 6	RNCP36995	RNCP36995	24 octobre 2025	Active
Chargé des ressources humaines	Talis Business School	Niveau 6	RNCP36876	RNCP36876	29 septembre 2025	Active
Directeur des ressources humaines	DRH 7 La compagnie de formation - Pigier	Niveau 7	RNCP34000	RNCP34000	24 mai 2024	Active
Manager en ressources humaines	ESGCV	Niveau 7	RNCP37155	RNCP37155	14 décembre 2024	Active
Manager en ressources humaines (IGS)	École IGS-RH	Niveau 7	RNCP36387	RNCP36387	25 avril 2024	Active
Manager des ressources humaines	INSEEC MSC & MBA	Niveau 7	RNCP36666	RNCP36666	1 ^{er} juillet 2023	Inactive
Manager des ressources humaines	IPAC Sciences U Lyon	Niveau 7	RNCP36123	RNCP36123	26 janvier 2024	Active
Manager ressources humaines	IPL (ISEFAC Paris Lille)	Niveau 7		RNCP37053	23 novembre 2024	Active

Management - Direction d'entreprise

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS - Gestion de la PME	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP32360	RNCP32360	1 ^{er} janvier 2024	Active
Dirigeant Entrepreneur	ESAM - Groupe IGS (Institut de Gestion Sociale)	Niveau 7	RNCP35173	RNCP35173	16 décembre 2023	Active

Finance - Comptabilité

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
TP - Comptable assistant	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 4	RNCP37121	RNCP37121	1 ^{er} mars 2028	Active
Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	CNED Union professionnelle cadre techniciens secrétariat	Niveau 4	RNCP35980	RNCP35980	15 octobre 2023	Inactive
BTS Comptabilité gestion	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP35521	RNCP35521	31 août 2024	Active
DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP20702	RNCP20702	1 ^{er} janvier 2024	Active
Assistant comptable	IFOCOP	Niveau 5	RNCP35749	RNCP35749	8 juillet 2026	Active
Comptable	IFOCOP	Niveau 5	RNCP36522	RNCP36522	1 ^{er} juin 2027	Active
Comptable d'entreprise	La compagnie de formation (Pigier)	Niveau 5	RNCP 34457	RNCP 34457	2 mars 2025	Active
Assistant de gestion	IFOCOP	Niveau 5	RNCP36523	RNCP36523	1 ^{er} juin 2027	Active
Assistant de gestion des petites entreprises	Association du centre de promotion sociale	Niveau 5	RNCP34021	RNCP34021	24 mai 2024	Active
Contrôleur de gestion	IFOCOP	Niveau 6	RNCP35989	RNCP35989	15 octobre 2026	Active
Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29776	RNCP29776	1 ^{er} janvier 2024	Active
Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye	CNAM + 25 universités	Niveau 6	RNCP30106	RNCP30106	1 ^{er} janvier 2024	Active
Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29764	RNCP29764	1 ^{er} janvier 2024	Active
Grade_Licence - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 6	RNCP35526	RNCP35526	31 août 2025	Active

Informatique

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Technicien d'assistance en informatique	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 4	RNCP225	RNCP225	1 ^{er} septembre 2023	Inactive
BTS - Services informatiques aux organisations : Option A «Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux» ; Option B «Solutions logicielles et applications métiers»	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP35340	RNCP35340	31 août 2025	Active
Gestionnaire en maintenance et support informatique	CESI	Niveau 5	RNCP34602	RNCP34602	24 avril 2025	Active
TP - Technicien supérieur systèmes et réseaux	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP31115	RNCP31115	1 ^{er} septembre 2023	Inactive
DUT - Informatique	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP20654	RNCP20654	1 ^{er} janvier 2024	Active
TP - Concepteur développeur d'applications	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 6	RNCP31678	RNCP31678	18 décembre 2023	Active
Licence Professionnelle - Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29971	RNCP29971	1 ^{er} janvier 2024	Active
Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29964	RNCP29964	1 ^{er} janvier 2024	Active
Concepteur développeur de solutions digitales	HETIC - Hautes études des technologies de l'information et de la communication	Niveau 6	RNCP36146	RNCP36146	26 janvier 2027	Active
Développeur concepteur logiciel	OpenClassrooms	Niveau 6	RNCP35976	RNCP35976	15 octobre 2023	Inactive
Administrateur(trice) système et réseau	ENI École	Niveau 6	RNCP35587	RNCP35587	19 mai 2026	Active
TP - concepteur développeur d'applications	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 6	RNCP31678	RNCP31678	18 décembre 2023	Active
Licence informatique	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP24514	RNCP24514	1 ^{er} janvier 2024	Active
Expert en ingénierie informatique	Sciences-U Lyon Sciences-U Lille	Niveau 7	RNCP21947	RNCP21947	7 août 2023	Inactive
Master - Droit du numérique (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34089	RNCP34089	31 août 2024	Active
Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications (ENSEA), spécialité électronique et informatique industrielle	École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications	Niveau 7	RNCP31485	RNCP31485	1 ^{er} janvier 2024	Active
Expert informatique et systèmes d'information	YNOV	Niveau 7	RNCP35078	RNCP35078	18 novembre 2025	Active

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Expert en transformation digitale et technologique	HETIC	Niveau 7	RNCP36209	RNCP36209	24 février 2027	Active
Architecte logiciel développeur d'applications	École des technologies numériques appliquées (ET-NA)	Niveau 7	RNCP35075	RNCP35075	18 novembre 2023	Inactive
Expert en ingénierie du développement et en architecture logicielle	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36469	RNCP36469	1 ^{er} juin 2027	Active
Expert en transformation des systèmes d'information et du numérique	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36297	RNCP36297	25 mars 2027	Active
Expert en architectures systèmes-réseaux et en sécurité informatique	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36296	RNCP36296	25 mars 2027	Active
Directeur des projets informatiques	IPI	Niveau 7	RNCP36009	RNCP36009	10 novembre 2024	Active
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	Institut mines Télécom - Télécom Paris	Niveau 7	RNCP32121	RNCP32121	4 janvier 2024	Active
Expert en stratégie et développement digital	ESGCV	Niveau 7	RNCP32047	RNCP32047	4 janvier 2024	Active

Cybersécurité

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Sciences et Ingénierie - Responsable en ingénierie informatique et cybersécurité	Association d'enseignement technique supérieur du groupe ESAIP	Niveau 6	RNCP36972	RNCP36972	31 août 2025	Active
Expert en Cybersécurité	IKAI	Niveau 7	RNCP36122	RNCP36122	26 janvier 2025	Active
Expert en cybersécurité et sécurité informatique	École privée des sciences informatiques	Niveau 7	RNCP36924	RNCP36924	29 septembre 2025	Active
Expert en cybersécurité (MS)	Université de technologie de Troyes (UTT)	Niveau 7	RNCP36072	RNCP36072	15 décembre 2024	Active

Écoproduction, transition écologique et énergétique

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Master - Innovation, Entreprise et Société	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34847	RNCP34847	30 juin 2025	Active
Manager d'affaires dans l'énergie et la transition énergétique (MS)	Établissement d'enseignement supérieur consulaire Grenoble École de management Institut polytechnique de Grenoble	Niveau 7	RNCP36229	RNCP36229	25 février 2027	Active

Intelligence artificielle

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Développeur en intelligence artificielle	Doranco espace multimédia	Niveau 5	RNCP35770	RNCP35770	8 juillet 2024	Active
Développeur en intelligence artificielle	SIMPLON.CO	Niveau 6	RNCP34757	RNCP34757	23 juillet 2023	Inactive
Développeur en intelligence artificielle et data science	École privée des sciences informatiques	Niveau 6	RNCP36581	RNCP36581	1 ^{er} juillet 2025	Active
Grade licence-sciences et ingénierie-intelligence artificielle	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche CESI	Niveau 6	RNCP35691	RNCP35691	31 août 2024	Active
Développeur intelligence artificielle	Aivancity	Niveau 6	RNCP35254	RNCP35254	10 février 2024	Active
Développeur en intelligence artificielle	Le Wagon	Niveau 6	RNCP35141	RNCP35141	16 décembre 2023	Active
Chef de projet data et intelligence artificielle	Groupe GEMA - ESI Business School / IA School	Niveau 7	RNCP37137	RNCP37137	14 février 2025	Active
Chef de projet intelligence artificielle	Institut Mines Télécom - IMT Nord Europe	Niveau 7	RNCP35253	RNCP35253	10 février 2024	Active
Chef de projet expert en intelligence artificielle	École privée des sciences informatiques	Niveau 7	RNCP36582	RNCP36582	1 ^{er} juillet 2025	Active
Chef de projet en intelligence artificielle	Ascencia Paris La Défense	Niveau 7	RNCP36129	RNCP36129	26 janvier 2025	Active
Chef de projet en intelligence artificielle et science des données	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace	Niveau 7	RNCP35609	RNCP35609	19 mai 2024	Active
Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	Aivancity	Niveau 7	RNCP35255	RNCP35255	10 février 2024	Active
Expert en ingénierie de l'intelligence artificielle	ANAPIJ - 92100	Niveau 7	RNCP35450	RNCP35450	17 mars 2024	Active

Gestion et analyse de données

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BUT-Informatique : Administration, gestion et exploitation des données	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 21 universités	Niveau 6	RNCP35477	RNCP35477	31 août 2026	Active
Licence professionnelle - Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion des bases de données	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29973	RNCP29973	1 ^{er} janvier 2024	Active
Expert en sciences des données	Data Sciencetech Institute	Niveau 7	RNCP34262	RNCP34262	10 octobre 2024	Active

Accords propres à l'audiovisuel, au cinéma (production) et à la radio télévision

Formation professionnelle

(V. également les accords propres aux intermittents)

Désignation de l'AFDAS

Accord du 29 octobre 2004

[Étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 26 juill.]

Conformément à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, les parties conviennent de désigner l'AFDAS, organisme paritaire agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation définis au titre VIII de la loi et au droit individuel à la formation visé à l'article L. 933-1 du code du travail, comme OPCA agréé.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes leurs catégories de salariés, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment, dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A , 92.1.B , 92.1.C , 92.1.D , 92.2.A , 92.2.B , 92.2.D , 92.2.E .

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 signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Ce protocole d'accord sera déposée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de son extension.

Financement de la formation professionnelle

Accord du 17 janvier 2005

[Étendu par arr. 6 déc. 2005, JO 15 déc., mod. par arr. 28 juin 2006, JO 7 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2004]

(Accord annulé et remplacé par l'Accord du 22 juin 2010 relatif à l'accès et au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie)

Mod. par Avenant 20 juin 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Conformément aux articles L. 931-20, L. 951-1 à L. 951-13 et L. 952-1 à L. 952-6 du Code du Travail concernant la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel soussignés conviennent des dispositions suivantes :

1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et dans les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes leurs catégories de salariés - hors intermittents du spectacle - qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment, dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A, 92.1.B, 92.1.C, 92.1.D, 92.2.A, 92.2.B, 92.2.D, 92.2.E.

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, pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée tel que précisé à l'article L. 954 du code du travail font l'objet d'un financement et d'un accord intersectoriel spécifique.

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

2. Objet

Les partenaires sociaux de la branche audiovisuel contribueront financièrement au développement de la formation professionnelle continue dans leur secteur conformément à la loi du 4 mai 2004 et notamment à l'effort de professionnalisation favorisé par la loi selon les dispositions suivantes.

3. Assiette de la contribution

L'assiette de la contribution est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, la contribution est assise sur les rémunérations réellement perçues.

4. Entreprises de moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Mod. par Avenant 20 juin 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au minimum une contribution annuelle de 1 % de l'assiette ci-dessus définie, répartie comme suit :

- 0,20 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre des Congés Individuels de Formation, des Validations des

Acquis de l'Expérience et des Congés Bilans de Compétences.

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

• 0,80 % obligatoirement versés à l'AFDAS et répartis en :

— 0,20 % mutualisés au sein de l'AFDAS pour les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, le Droit Individuel à la Formation (DIF) prioritaire, et le fonctionnement de l'Observatoire des métiers,

— 0,50 % mutualisés au sein d'un compte unique des entreprises de moins de 10 salariés pour l'allocation formation, le plan de formation et le DIF non prioritaire,

— 0,10 % mutualisés au titre du plan de formation de la branche audiovisuelle versés à l'Afdas notamment pour réaliser des actions de formation relevant de l'intérêt commun ou pour financer des DIF non prioritaires.

5. Entreprises employant au minimum 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Conformément à l'article L951-1 du Code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au minimum 1,60 % de l'assiette définie ci-dessus au financement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit comme suit :

— 0,20 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre des Congés Individuels de Formation, des Validations des Acquis de l'Expérience et des Congés Bilans de Compétences,

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

— 0,50 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre des contrats et périodes de professionnalisation, des DIF prioritaires, du tutorat et du fonctionnement de l'Observatoire des métiers,

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

— 0,80 % au titre du plan de formation de l'entreprise qui peut être versé en tout ou partie à l'AFDAS. Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

— 0,10 % mutualisés au titre du plan de formation de la branche Audiovisuel versés à l'AFDAS et mutualisés au titre de la branche «Audiovisuel», notamment pour réaliser des actions de formation relevant de l'intérêt commun ou pour financer des DIF non prioritaires.

6. Gestion des fonds destinés à la professionnalisation

Les contributions destinées à financer les contrats et périodes de professionnalisation, les DIF prioritaires, le tutorat et le fonctionnement de l'Observatoire des métiers versées selon les taux définis aux articles 4 et 5, sont mutualisées à l'AFDAS au sein d'un compte unique.

Ces contributions seront réparties conformément aux accords de branche vers les sections professionnelles sur décision du Conseil d'Administration de l'AFDAS.

7. Seuil des 10 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés équivalents temps plein, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

8. Contribution CIF CDD

Conformément à l'article L. 931-20 du code du travail, les entreprises, quel que soit leur effectif, versent à l'AFDAS, en complément des contributions prévues ci-dessus, une contribution annuelle au titre du CIF CDD égale à 1 % des salaires versés, tels que définis à l'assiette de la contribution, aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle.

9. Répartition de la collecte professionnalisation (0,20 % pour les entreprises de moins de 10 et 0,5 % pour les entreprises de 10 salariés et plus)

Mod. par Avenant 20 juin 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

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

— le montant réservé aux contrats et périodes de professionnalisation, aux actions de formation et à l'exercice de la fonction tutorale ne peut être inférieur à 0,50 % de la collecte,

— le montant réservé aux DIF prioritaires prévus par accord de branche ne peut être inférieur à 20 % de la collecte,

— le montant des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers, plafonné à 2 % de la collecte sans pouvoir être inférieur à la somme fixée réglementairement, sera déterminé par la convention négociée entre

le bureau de la CPNEF/AF et l'AFDAS conformément aux dispositions du protocole d'accord sur l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel du 15 septembre 2004.

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

10. Litiges et contrôle

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

11. Durée

Le présent accord se substitue à l'accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel, ainsi qu'à l'accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur «activités de radios et diffusion de programmes de télévision».

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2004 pour une durée indéterminée. Toutefois les parties conviennent d'un rendez-vous avant le 31 décembre 2005 afin de réajuster ces dispositions, si nécessaire.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs Organisations représentatives, sous réserve d'un préavis 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.

Accord du 2 mai 2007

[Non étendu]

(Accord annulé et remplacé par l'Accord du 22 juin 2010 relatif à l'accès et au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association des chaînes conventionnées éditrices de Services ;

Association des employeurs du service public de l'audiovisuel ;

Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ;

Syndicat des éditeurs publics de programmes ;

Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Unions syndicales de la production audiovisuelle ;

CFDT F3C ;

CFTC ;

FASAP FO ;

FNSAC CGT.

L'article L. 983-4 du code du travail stipule que les organismes agréés au titre de la professionnalisation peuvent prendre en charge des dépenses de fonctionnement d'un centre de formation des apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité en 2006 augmenter le nombre d'apprentis dans les différentes filières techniques et administratives de l'audiovisuel.

Pour ce faire, ils ont signé un accord le 27 février 2006, organisant la participation au financement des dépenses de l'AFASAM.

Cet accord prévoit également une possibilité de reconduction pour 2007.

C'est dans ces circonstances que les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle soussignés conviennent des dispositions suivantes:

1. Objet

Les partenaires sociaux de la branche «Audiovisuel» souhaitent favoriser le développement de l'apprentissage au sein de leurs secteurs d'activité et tout particulièrement auprès du CFA créé par la profession en partenariat avec la branche «Spectacle Vivant».

Pour ce faire, une contribution financière exceptionnelle aux dépenses de fonctionnement du CFA du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel, géré par l'AFASAM, est décidée pour participer à la structuration de ce CFA et lui donner les moyens nécessaires à son développement.

2. Modalités de financement

La contribution due au titre de la professionnalisation, telle que prévue dans l'accord du 17 janvier 2005 tel que modifié par l'avenant du 20 juin 2006 sur le financement de la formation professionnelle continue dans la branche «Audiovisuel»,

- dans son article 4 pour les entreprises de moins de 10 salariés,

- dans son article 5 pour les entreprises de 10 salariés et plus,

servira à financer, outre les contrats et périodes de professionnalisation, DIF prioritaires, dépenses liées au tutorat et au fonctionnement de l'Observatoire, une partie du fonctionnement du CFA du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel pour la durée de validité du présent

accord.

La part de la contribution réservée au fonctionnement du CFA du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel ne pourra dépasser 2,5 % du total des contributions reçues au titre de la professionnalisation.

3. Priorité en matière de développement de l'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche confirment le souhait d'augmenter le nombre d'apprentis dans l'audiovisuel.

Il leur apparaît indispensable de pouvoir utiliser la voie d'entrée dans la profession qu'est l'apprentissage dans les différentes filières techniques et administratives de l'audiovisuel.

Le CFA du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel, créé par la profession, doit ainsi avoir pour principal objectif d'accroître le nombre de formations préparées par la voie de l'apprentissage répondant aux besoins des professionnels employeurs et salariés de l'audiovisuel.

4. Modalités de mise en œuvre

Les sommes destinées au financement du fonctionnement du CFA du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel, telles que prévues à l'article 2 du présent accord, seront versées à l'AFASAM au plus tard le 30 juin 2007.

Pour justifier ce versement, l'AFASAM doit transmettre au Conseil de Gestion de la section «Audiovisuel» de l'AFDAS, au plus tard le 30 avril, les justificatifs des demandes de prises en charge de frais de fonctionnement qui doivent concerner l'activité de formation des apprentis de l'audiovisuel, et notamment le budget initial du CFA accompagné du détail des effectifs et des actions valorisées.

Le Conseil de Gestion de la section «Audiovisuel», après étude de cette demande, déterminera le montant à verser à l'AFASAM.

Au plus tard le 31 décembre, l'AFASAM rend compte au Conseil de Gestion de la section «Audiovisuel» de l'usage qui a été fait des fonds perçus.

5. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour 2007.

Avenant n° 2 du 4 décembre 2009

[Non étendu]

(Avenant annulé et remplacé par l'Accord du 22 juin 2010 relatif à l'accès et au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFPF ;

USPA ;

CNRA ;

SNTF ;

FICAM ;

ACCES ;

AFEM ;

STP ;

SEPP ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNTFCT ;

SNJ ;

FNSAC-CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT.

Préambule

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du Congé Individuel de Formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19 6^{ème} alinéa du code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent avenant a pour objet la création de l'obligation de financer le FPSPP et sa répartition entre les deux dispositifs sus-mentionnés.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés du secteur de l'audiovisuel décident de créer l'obligation de verser à l'AFDAS les fonds destinés au financement du FPSPP et de modifier les taux de contribution des entreprises de 10 à 20 salariés.

L'ensemble des dispositions des autres accords en vigueur, non modifiées par ces nouvelles obligations, demeurent valables, à l'exception de celles de l'accord du 14 décembre 2007 relatif au droit à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun qui est abrogé.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de cet avenant est celui défini par le protocole d'accord sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel du 17 janvier 2005.

Article 2

Assiette au financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

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

Article 3

Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

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

Il est appliqué directement sur :

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

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

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

Article 4

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises qui relèvent du champ d'application du présent accord versent obligatoirement à l'AFDAS la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires et ce concomitamment avec le versement des autres contributions formation professionnelles dues.

Article 5

Répartition du versement

5-1

Entreprise occupant moins de 10 salariés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue.

Sur ces versements, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre des contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2

Entreprise occupant 10 salariés ou plus

5-2-1

Congé individuel de formation (CIF)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du CIF des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2-2

Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2-3

Plan de formation

En application de l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année

en cours aux salariés sous CDI et CDD. Déduction faite des contributions dues au titre du CIF et de la professionnalisation, le solde disponible au titre du plan de formation est de 0,9 %.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés peuvent réaliser tout ou partie de cette obligation en versant tout ou partie de cette somme à l'AFDAS.

Pour permettre le financement du FPSPP, les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle décident que les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite du taux défini à l'article 3 du présent accord.

L'AFDAS reverse au FPSPP les sommes ainsi recueillies dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Ce versement est une dépense imputable au titre des dépenses du plan de formation des entreprises.

Article 6

Conséquence du versement à l'AFDAS à bonne date

Le versement destiné au financement du FPSPP est mentionné sur le reçu libératoire délivré par l'AFDAS dès lors qu'il est reçu avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Article 7

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les parties au présent accord sont conscientes de la nécessité de définir les modalités financières permettant de corriger la perte de la participation étatique compensant la réduction de cotisations de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant dix à moins de vingt salariés.

Aussi conviennent-elles de compenser les exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés soient assujetties à des taux de contributions tels que décrits ci-après :

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, selon l'assiette définie à l'article 1, et répartie comme suit :

- 0,40 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,20 % telle que prévue à l'article L. 6331-14 2^o du code du travail, au titre :

- du congé individuel de formation,
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- des congés bilans de compétences.

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

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,55 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,35 % telle que prévue à l'article L. 6331-14 3^o du code du travail, au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de professionnalisation et Périodes de professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du Droit individuel à la formation pour les publics et les actions jugées prioritaires, des frais de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné,
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la transférabilité du DIF,
- du financement du FPSPP, à hauteur de 0,15 % (taux légal) de la masse salariale.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation, dont :

○ 0,10 % au titre du plan de formation de la branche.
Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée ;

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 20 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 8

Entrée en vigueur et durée d'application

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2010, c'est à dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Ces dispositions sont applicables pendant 5 exercices.

Article 9

Extension

Les signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail à l'ensemble des employeurs de la branche.

Article 10

Dispositions diverses

Le présent avenant complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions des différents accords en vigueur relatifs à la formation

professionnelle continue conclus précédemment par les partenaires sociaux de l'audiovisuel.

En cas de contradiction entre ces textes et le texte du présent avenant, le texte du présent avenant prévaut.

10-1 Dépôt

Il est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

10-2 Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,*
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte,*
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues,*
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.*

10-3 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

Droit individuel à la formation Accord du 28 avril 2005

[Étendu par arr. 6 déc. 2005, JO 15 déc.]

(V. Avenant n° 1, 15 nov. 2007, étendu)

(Accord annulé et remplacé par l'Accord du 22 juin 2010 relatif à l'accès et au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie)

Mod. par Avenant 20 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2006 jusqu'au 31 déc. 2006

Mod. par Accord 7 juin 2007, étendu par arr. 8 juill. 2008, JO 17 juill.

Conformément aux articles L. 933-1 et suivants du Code du travail concernant le droit individuel à la for-

mation (DIF), les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel soussignés conviennent des dispositions suivantes :

I. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes les catégories de salariés qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A, 92.1.B., 92.1.C, 92.1.D, 92.2.A, 92.2.B, 92.2.D, 92.2.E.

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.

Ne sont pas concernés par cet accord les salariés dits «intermittents du spectacle», pour lesquels il est constant de recourir au contrat à durée déterminée dit d'usage tel que précisé aux articles L. 122-1-1-3° et L. 954 du Code du Travail, qui feront l'objet d'une négociation et d'un accord sectoriel spécifiques.

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

II. Objet

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

III. Principe général

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

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

Ce même droit est calculé prorata temporis pour les salariés en contrat à durée déterminée de droit commun conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du Code du travail, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

Ces mêmes dispositions s'appliquent aux journalistes pigistes engagés sous forme de contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

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

IV. Modalités d'acquisition du DIF

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

Les droits de chaque salarié, hormis ceux recrutés en cours d'année, seront donc calculés, compte tenu de l'ancienneté acquise, au 31 décembre de chaque année, communiqués par écrit à chaque ayant droit et utilisables à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

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

Les parties signataires conviennent pour l'année 2005, première année de mise en œuvre du DIF, de la dérogation suivante :

tous les salariés travaillant à temps complet sous contrat à durée indéterminée depuis au moins un an au 31 décembre 2004, disposent d'un DIF de 21 heures au 1^{er} janvier 2005. Ce droit est utilisable à compter du 1^{er} septembre 2005. Par anticipation sur l'année 2006 il peut être porté jusqu'à 42 heures. Dans le cas où l'action retenue est une action prioritaire, elle peut être financée sur les fonds mutualisés à l'AFDAS pour la professionnalisation.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 déc. 2005, JO 15 déc.) Les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte, selon les dispositions légales, conventionnelles ou en référence aux accords d'entreprise plus favorables, au titre de l'ancienneté, sont également prises en compte pour l'acquisition du DIF à l'exception des périodes d'absence non rémunérées.

V. Anticipation de l'utilisation du DIF

À compter du 1^{er} janvier 2006, quand la durée de l'action de formation demandée par le salarié le justifiera et que cette formation s'inscrira dans les orientations de formation de l'entreprise, l'employeur pourra accorder ou proposer par anticipation aux salariés sous contrats à durée indéterminée présents depuis au moins un an, 21 heures de formation en sus des droits acquis au titre de leur DIF.

Dans ce cas, le compte DIF des salariés concernés ne sera pas crédité pour l'année ayant fait l'objet d'une anticipation.

L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf dans le cas d'une démission intervenant dans les 12 mois suivant le dernier jour de la formation. Cette disposition concernant la démission n'est pas applicable aux journalistes demandant à bénéficier de

la clause de conscience ou de cession telle que prévue à l'article L. 761-7 du code du travail.

Les DIF ainsi anticipés seront imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le plan de formation de branche mutualisé selon les dispositions du protocole d'accord du 17 janvier 2005 sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel (articles 4 et 5).

VI. Actions de formation prioritaires

Mod. par Avenant 20 juin 2006, étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2006 jusqu'au 31 déc. 2006

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'OPCA de branche dans le respect des plafonds de financement fixés par l'Accord du 17 janvier 2005, sont les suivantes (sans ordre de priorité) :

- les actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel pratiqués dans la branche quand le projet du salarié est de développer ses capacités d'emploi ou de préparer une évolution professionnelle dans la branche ;
- la pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante ;
- les formations à l'utilisation des outils bureautiques ;
- les formations aux évolutions technologiques concernant les métiers de l'audiovisuel et aux technologies du multimédia ;
- les actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, y compris en français ;
- les formations à l'expression écrite et orale ;
- les formations concourant à l'acquisition ou au développement d'une culture économique, sociale et juridique ;
- les formations à la transmission des connaissances (formation de formateurs) ;
- les formations au management ;
- les formations à l'efficacité personnelle (gestion du temps, communication, conduite de réunion...) ;
- les formations qualifiantes qui ne relèvent pas du Congé individuel de formation (telles les formations du CNAM en cours du soir ou certaines formations du Centre national d'enseignement à distance) ;
- les actions de formation préconisées par le jury lors d'une VAE.
- (Avenant 20 juin 2006, étendu) perfectionnement vocal et instrumental.

Celles, parmi les actions ci-dessus, qui font appel en tout ou partie à la formation assistée par ordinateur (e-learning) sont autorisées.

Ces actions de formation prioritaires peuvent être précisées et hiérarchisées par accord d'entreprise.

Les parties signataires s'accordent pour déléguer à la CPNEF de l'Audiovisuel la mission d'examiner chaque année la liste de ces formations prioritaires et de proposer aux partenaires sociaux les ajustements qui lui paraîtraient nécessaires, en fonction notamment des informations reçues de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des sections professionnelles de la CPNEF/AV.

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

Le salarié est libre de choisir d'exercer son DIF hors de cette liste dans le cadre du DIF non prioritaire qui doit néanmoins garder un caractère professionnel conformément aux articles L. 900-2 et L. 900-3.

VII. DIF et temps de travail

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

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

Dans le cas d'actions de formation du plan de formation de l'entreprise ayant pour objet le développement des compétences (actions de catégorie III au sens de l'article L. 932-1 du code du travail) et où le salarié engage son DIF prioritaire hors temps de travail, l'entreprise définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (article L. 932-1 alinéa IV du code du travail).

Ces mêmes dispositions de l'article L. 932-1 alinéa IV s'appliquent aux périodes de professionnalisation dans lesquelles le salarié mobilise son DIF prioritaire hors temps de travail, à l'exception du délai d'un an qui n'est pas requis.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies à l'article D. 933-1 du code du travail. Le montant de

l'allocation de formation versée au salarié ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts (article L. 933-4 du code du travail) sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le plan de formation de branche mutualisé selon les dispositions du protocole d'accord du 17 janvier 2005 sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel (articles 4 et 5).

VIII. Mise en œuvre du DIF

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

La demande

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

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

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

La demande doit être faite au minimum 3 mois avant la date du début de formation pour être recevable sauf acceptation de l'employeur de réduire ce délai. Par exception, ce délai est ramené à 2 mois pour les actions de formations de l'année 2005.

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

Des coûts moyens par type de formation seront publiés chaque année par l'OPCA de branche. Ils n'auront pas le caractère impératif d'un plafond, ils seront communiqués à titre indicatif.

Le traitement de la demande

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

Si la demande est accompagnée d'un dossier incomplet, au regard des documents à fournir énumérés ci-dessus, le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le dossier soit complété. Chaque employeur a la res-

ponsabilité de mettre en place la méthode de traitement des demandes, adaptée à son entreprise, qui lui permettra de respecter le délai de réponse.

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

- l'intitulé de la formation, ses modalités (formation en face à face, téléformation, e-learning...), l'identité de l'organisme qui la dispense, la durée de l'action, ses dates de début et de fin, son coût, la référence à une convention de formation mentionnant l'obligation de présence et sa vérification par émargement ;
- les modalités du déroulement de la formation hors temps de travail et/ou sur le temps de travail ;
- les modalités de financement des coûts pédagogiques, de la rémunération, des frais liés à la formation. Dans le cas des actions de formation hors temps de travail, l'accord indiquera le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article VII, les modalités de son versement et la fiscalité à laquelle elle est soumise.

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

Conformément à l'article L. 933-5 du Code du travail lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord deux années civiles consécutives sur le choix d'une action de formation au titre du DIF et que le salarié demande à l'AFDAS la prise en charge de la formation refusée par son entreprise, l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve qu'elle corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Si l'action de formation est retenue dans le cadre d'un CIF, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre de son DIF ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire fixée par le Protocole d'accord du 1^{er} décembre 2004 sur les Contrats de professionnalisation : 11€ de l'heure pour les formations techniques utilisant un matériel lourd, 9 € 15 de l'heure pour les autres formations.

IX. Financement

Conformément au Protocole d'accord du 17 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle dans l'Audiovisuel :

- le montant réservé aux DIF prioritaires prévus par le présent accord ne peut être inférieur à 20 % de la collecte consacrée aux actions de professionnalisation (0,3 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,5 % pour les autres).
- toute somme des montants réservés non dépensée au 31 octobre de l'année, est réaffectée par le Conseil de gestion de l'AFDAS sur proposition de la CPNEF/AV qui peut également proposer, si besoin est, aux partene-

naires sociaux de modifier les pourcentages de répartition ci-dessus.

En outre, la contribution annuelle affectée au plan de formation de la branche (0,05 % de la contribution annuelle des entreprises de moins de 10 salariés et 0,1 % de la même contribution pour les autres) qui est mutualisée, peut être réservée au financement des DIF non prioritaires.

X. Transférabilité

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 933-6 du Code du Travail.

Pour tout motif de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise selon les modalités de calcul définies à l'article D 933-1 du code du travail. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action du bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent vivement les entreprises appartenant à une même Unité économique et sociale (UES), à un même Groupe, Groupement ou syndicat d'employeurs, ou relevant d'une même Convention collective, à négocier sous forme d'accord collectif des dispositions mieux adaptées ou plus favorables.

En tout état de cause, en cas de mobilité d'une entreprise à une autre, le salarié qui est repris avec son ancienneté conserve les acquis de son DIF.

XI. Information des salariés

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés dès leur embauche, des modalités d'utilisation de leur DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation. À cet effet, il sera demandé à l'AFDAS l'édition d'un guide pratique.

Selon des moyens à définir dans chaque entreprise, chaque salarié doit être informé par écrit au 31 décembre de chaque année, du nombre d'heures auquel s'élèvent ses droits acquis au titre du DIF, du nombre d'heures de formation qu'il a effectué au titre de son DIF, le cas échéant du montant de l'allocation de formation perçue et du nombre d'heures de formation dont il a bénéficié par anticipation. Cette information peut également être assurée par un message électronique personnalisé.

L'information des salariés sous contrat à durée déterminée devra faire l'objet d'un soin particulier de la part de l'employeur. Le Bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) pourra être utilisé à cet effet.

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

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés chaque année pour avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF.

XII. Litiges et contrôle

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires dans le délai d'un mois après réception d'une demande formulée par un plusieurs signataires.

XIII. Durée de l'accord

Mod. par Accord 7 juin 2007, étendu par arr. 8 juill. 2008, JO 17 juill.

(V. Avenant n° 1, 15 nov. 2007, étendu)

Le présent accord prend effet à la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2006, date à laquelle les partenaires sociaux décideront de le reconduire ou de le modifier.

Néanmoins, il peut faire l'objet d'une demande de modification, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales, sous réserve d'un préavis de six mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification.

(Accord 7 juin 2007, étendu) Les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle conviennent de proroger jusqu'au 31 décembre 2007, sans modification, le protocole d'accord sur les Droit Individuel à la Formation conclu le 28 avril 2005.

Avenant n° 1 du 15 novembre 2007

[Étendu par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.]

(Avenant annulé et remplacé par l'Accord du 22 juin 2010 relatif à l'accès et au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie)

Préambule

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation et ont décidé de modifier comme suit le protocole du 28 avril 2005.

Article 1

Le protocole d'accord du 28 avril 2005 est reconduit pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2008 à l'exception des dispositions relatives aux actions de formation prioritaires.

Article 2

Les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'OPCA de branche dans le respect des plafonds de financement fixés par l'accord du 17 janvier 2005 sont les suivantes :

- les actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel y compris celles liées à l'évolution des technologies,
- la pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante, les formations à l'utilisation des logiciels bureautiques, PAO et multimedia,
- les actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, aptitude à la rédaction, la lecture, le calcul,
- les formations à l'expression écrite et orale
- les formations à la transmission des connaissances (formation de formateurs),
- les formations diplômantes qui ne relèvent pas du congé individuel de formation (telles les formations du CNAM en cours du soir ou certaines formations du Centre national d'enseignement à distance),
- les actions de formation préconisées par le jury lors d'une VAE.

Celles parmi les actions ci-dessus, qui font appel en tout ou partie à la formation assistée par ordinateur (e-learning) sont autorisées.

Ces actions de formation prioritaires peuvent être précisées et hiérarchisées par accord d'entreprise.

Les parties signataires s'accordent pour déléguer à la CPNEF de l'Audiovisuel la mission d'examiner chaque année la liste de ces formations prioritaires et de définir les ajustements qui lui paraîtraient nécessaires, en fonction notamment des informations reçues de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des sections professionnelles de la CPNEF-AV.

Article 3

Cet avenant s'applique à toutes les formations réalisées dans le cadre du DIF et prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 4

Les signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 133-8 du code du travail à l'ensemble des employeurs des branches définies dans le champ d'application du protocole du 28 avril 2005.

Accès et financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 27 mars 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USPA ;
SPFA ;
STP ;
FICAM ;
ACCES ;
SPI ;
SNRL ;
APC ;
APFP ;
CNRA ;
SIRTI ;
SMSP ;
SPECT ;
SRGP ;
SRN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT ;
CGT-FO ;
SNJ ;
SNTPCT.

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 réper-

toriées 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 L. 7111-3 à L.7111-4 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. À 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 Évolution 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.

À 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 2^{ème} 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 1^{er} 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 Évolution 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 se 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^o) 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 forma-

tion. 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.

À 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 2^{ème} alinéa de l'article L. 6325-12 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. À l'issue de son parcours de formation, le sala-

rié 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. 6325-13^o 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 3^{ème} 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 L. 6325-1-1 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 (État, 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.

À 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.

À 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 (État, 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. 6332-91 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 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.

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.

À 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.

À 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 gérera 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^{er} 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 × 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^{ème} 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 × 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 L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du Code du travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

8-3 **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^{er} 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 1^{ère} 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 socio-professionnelle 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 L. 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 1^{er} 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.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

(V. également les accords propres aux intermittents)

Accord du 15 septembre 2004

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AESPA ;

ACCeS ;

CNRA ;

CSPEFF ;

FICAM ;

FFRC ;

SIRTI ;

SNTP ;

SPFA ;

SPI ;

UPF ;

SNRC ;

USPA ;

Syndicat national des radios libres (SNRL)(Adhésion par lettre du 16 déc. 2006).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FASAP FO ;

FTILAC CFDT ;

FNSAC CGT ;

Fédération de la communication CFTC ;

USNA CFTC ;

SNPCA CFE-CGC ;

SNTPCT ;

SNRT CGT ;

SNJ ;

SNJ-CGT.

CFE-CGC : Médias 2000

Conformément à l'article L. 934-2 du Code du Travail, les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel sous-signés conviennent de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'audiovisuel.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord d'appliquent aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes leurs catégories de salariés, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment, dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A , 92.1.B , 92.1.C , 92.1.D , 92.2.A , 92.2.B , 92.2.D , 92.2.E .

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 signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Objectif

Par la création de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la branche Audiovisuel veut se doter d'une structure permanente, disposant des compétences et des moyens nécessaires pour assurer une fonction de veille sociale. Les évolutions démographiques et technologiques, l'évolution fine de l'emploi

d'une année sur l'autre y seront observées, analysées et nourriront des documents ou des études susceptibles d'éclairer la réflexion des partenaires sociaux de la branche sur les orientations à donner prioritairement à la formation professionnelle.

Mission

L'Observatoire définira son organisation interne de telle sorte qu'il soit en mesure de fournir à l'intention des partenaires sociaux de la branche trois types de productions :

- des documents analytiques actualisés régulièrement, du type «tableaux de bord», décrivant les caractéristiques socio-professionnelles de la branche et leurs évolutions ; ces tableaux formeront la base du Rapport triennal de branche ;

- des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers ; ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;

- des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche etc.

Désignation

Les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel confient à l'AFDAS la mise en œuvre des missions de l'Observatoire. La gestion de son fonctionnement et son financement feront l'objet d'une convention entre la CPNE et l'AFDAS. Le Bureau de la CPNE est chargé d'engager la négociation de cette convention sera conclue avant le 31 décembre 2004.

Mise en œuvre

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'Audiovisuel assure la tutelle de l'Observatoire. Elle décide des thèmes des missions qu'elle lui confie et dont elle fixe les échéances. Elle est la destinataire exclusive des documents et études produits par l'Observatoire et décide de leur diffusion éventuelle.

Le montant de l'enveloppe annuelle qu'elle lui affecte au titre des contributions de 0,5 % (entreprises de plus de 10 salariés) et de 0,15 % (entreprises de moins de 10 salariés), visées aux articles L. 951-1 et 952-1 du Code du Travail et versées à l'AFDAS, OPCA de référence de la branche Audiovisuel par décision du 7 juillet 2004, sera déterminé par la convention qui sera négociée entre l'AFDAS et le Bureau de la CPNE comme précisé dans le paragraphe précédent : Désignation. Ce financement sera intégralement et exclusivement consacré à l'Observatoire des métiers et des qualifications de l'audiovisuel. Toutefois, des financements mutualisés pourront faire l'objet d'un accord entre la CPNE Audiovisuel et la CPNE Spectacle vivant pour des missions concernant spécifiquement les salariés intermittents du spectacle.

La CPNE/AV désigne son Bureau pour assurer la fonction de Comité de pilotage paritaire de l'Observatoire.

Le Comité de pilotage se réunit une fois par mois à l'exception du mois d'août. Il établit le cahier des charges des études et documents demandés à l'Observatoire par la CPNE. Il veille à la bonne utilisation des financements attribués par la CPNE. Il est tenu au courant du déroulement des travaux de l'Observatoire et peut émettre des avis sur leur exécution. Il peut être amené à exprimer à la CPNE des préconisations portant sur des actions ou des orientations susceptibles d'infléchir les travaux de l'Observatoire.

Le (la) responsable de l'Observatoire est invité(e) aux réunions du Comité de pilotage.

Concernant spécifiquement le métier de journaliste

Les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel constatent la présence dans la branche d'une importante population de journalistes travaillant principalement dans les sociétés, privées et publiques, de télé et de radio-diffusion.

Le métier de journaliste, qu'il s'exerce dans des entreprises de presse écrite ou audiovisuelle ou du multimédia, est régi par une Convention collective nationale unique. Les évolutions démographiques, technologiques et sociologiques de ce métier doivent être observées et analysées de façon cohérente dans les différentes formes de presse.

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Audiovisuel et toute structure analogue mise en place par la Commission nationale paritaire de l'emploi des journalistes travailleront en étroite collaboration et transmettront les informations recueillies concernant spécifiquement le métier de journaliste aux CPNE de l'Audiovisuel et des Journalistes.

Un accord spécifique devra définir les modalités de cette collaboration entre les deux CPNE, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Litiges et contrôle

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat.

Durée

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales, sous réserve d'un préavis de six mois, 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.

Commission paritaire nationale Emploi Formation professionnelle (CPNEF/AV)

(V. également les accords propres, aux intermittents)

Protocole d'accord du 7 juillet 2004

[Étendu par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct.]

Article 1

Champ d'application

La Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV) exerce sa réflexion et son action auprès des entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes leurs catégories de salariés, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment, dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A, 92.1.B, 92.1.C, 92.1.D, 92.2.A, 92.2.B, 92.2.D, 92.2.E.

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 signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Article 2

Composition

La CPNEF/AV est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives dans les branches concernées.

Article 3

Objectifs

Conformément aux dispositions légales, la CPNEF/AV participe à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation des branches professionnelles. Elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi et à ce titre, elle est chargée notamment de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

— formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,

— initier et participer à toute étude ou analyse sur l'évolution de l'emploi dans les branches.

Dans la mesure du possible, la CPNEF/AV étudiera la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés des branches la rend possible et souhaitable.

Elle recherchera les moyens propres à renforcer la présence des branches professionnelles au niveau territorial.

La CPNEF/AV donnera un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs qui pourront être conclus entre les régions et une ou plusieurs organisations professionnelles visant au développement de certains types de formations notamment, l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Article 4 Missions

Dans le domaine de la **formation**, la CPNEF/AV est plus particulièrement chargée de :

— définir les priorités tant en matière de formation initiale que de formation continue ;

— collecter et regrouper les données permettant de faire le bilan des actions de formation entreprises dans les branches ;

— contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des jeunes,

— rechercher les moyens d'assurer l'optimisation des ressources de formation dans les branches concernées.

Dans le cadre **du contrat et période de professionnalisation** la CPNEF/AV :

— arrêtera les critères adéquats et définira les certificats de qualification et les objectifs de professionnalisation à inclure, par accord de branche, sur la liste des actions financées en priorités par le *ou les (Termes exclus de l'extension par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct.)* OPCA ;

— fixera les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels le *ou les (Termes exclus de l'extension par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct.)* OPCA examineront les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation ;

— examinera chaque année les moyens mis en œuvre pour favoriser l'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue d'un CDD.

Les partenaires sociaux veilleront à développer leurs actions en concertation et en synergie avec le *ou les* OPCA intervenant dans les branches concernées.

Dans le domaine de **l'emploi**, la CPNEF/AV est plus particulièrement chargée :

— de rechercher toutes les solutions pour réduire la précarité de l'emploi,

— d'étudier en permanence, dans le cadre des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et de son avenant du 21 novembre 1974, l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi dans son champ professionnel en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications et de participer à une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;

— d'examiner les travaux de l'Observatoire et notamment les conclusions qu'il soumet aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives en matière d'évolution des emplois et des qualifications afin d'agir pour l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;

— d'étudier les actions favorisant la réadaptation et la réinsertion des chômeurs âgés et/ou des chômeurs de longue durée.

Dans le cadre de la **négociation de branche** la CPNEF/AV émettra un avis en aval des accords de branche et à ce titre :

— elle suivra l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;

— sur la base de ces résultats, elle élaborera des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi et à la formation.

Article 5 Organisation

La CPNEF/AV créera en son sein des sous-commissions de branche, qui prépareront la mise en œuvre des missions énumérées à l'article 4 ci-dessus dans les différentes branches qui composent son champ. Elle pourra également créer des sous-commissions transversales pour étudier certaines questions, ou pour certaines professions.

La CPNEF/AV adoptera un règlement intérieur qui prévoira notamment :

— les modalités de son fonctionnement ;

— la périodicité et le calendrier des réunions ;

— les modalités de désignation de son bureau, dans le respect du paritarisme ;

— la mise en place éventuelle de groupes de travail ;

— les modalités de prise en charge des frais de participation à ses travaux.

Les modalités de financement de la CPNEF/AV, et les règles financières de son fonctionnement, devront faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux.

Chaque année, la CPNEF/AV adopte et publie un rapport sur la formation professionnelle et l'emploi.

Article 6

Litiges et contrôle

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 7

Durée

Le présent accord prend effet au jour de sa signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations signataires, sous réserve d'un préavis de six mois, 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.

Accord du 4 février 2005

[Étendu par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct., applicable à compter de sa signature]

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et dans les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, et pour toutes leurs catégories de salariés qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment, dans la nomenclature d'activités française, sous les codes 92.1.A, 92.1.B, 92.1.C, 92.1.D, 92.2.A, 92.2.B, 92.2.D, 92.2.E.

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 signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Objet

Conformément à l'article 5 du Protocole d'accord constitutif de la CPNEF/AV du 7 juillet 2004, le présent accord a pour objet de fixer les modalités de financement de la CPNEF/AV à la charge du collège employeur et d'instituer les règles financières nécessaires à son fonctionnement.

Cet accord sera annexé au règlement intérieur.

2. Collecte

Le financement du paritarisme est assuré à partir du 1^{er} janvier 2005 par une contribution mutualisée versée par les employeurs couverts par le champ de la CPNEF/AV égale à 0,004 % du montant des rémunérations entrant

dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Cette contribution est obligatoirement d'un montant :

- minimum de 15 €
- maximum de 2000 €

Elle est acquittée annuellement sur la masse salariale de l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) et exigible au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

L'appel de la contribution peut être confié à l'AFDAS, organisme collecteur de fonds mutualisé agréé par la branche, qui la reverse à l'Association de gestion visée ci-après. Celle-ci peut également être chargée de collecter directement la contribution auprès des Organisations d'employeurs.

3. Dispositif d'indemnisation

3-1) Participation aux réunions

Les membres du collège employeur conviennent de consacrer leur part de la contribution au financement du fonctionnement de la CPNEF/AV.

La participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions plénières de la CPNEF/AV ainsi qu'aux réunions des sections professionnelles, donne lieu au versement à partir du 1^{er} janvier 2005 d'une indemnité d'un montant équivalent à l'indemnité AFDAS pour la participation aux réunions. Seules les réunions paritaires sont prises en charge.

Cette indemnité est calculée en fonction de la présence de chaque membre titulaire ou de son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Elle donne lieu à 2 versements annuels :

- au mois de juillet après décompte des présences effectives aux réunions du 1^{er} semestre,
- au mois de janvier de l'année suivante après décompte des présences effectives aux réunions du 2^{ème} semestre.

Le montant de l'indemnité ainsi calculé est versé aux organisations syndicales dont relèvent les membres concernés.

3-2) Frais de déplacement et/ou d'hébergement

À partir du 1^{er} janvier 2005, si la participation aux réunions des membres titulaires venant de province, ou des membres suppléants venant de province siégeant en l'absence des titulaires, donne lieu à des frais de déplacement et/ou d'hébergement, les dépenses afférentes seront remboursées aux intéressés sur justificatifs et dans la limite d'un plafond qui sera fixé par le Bureau de la CPNEF/AV.

3. Années suivantes

Une réunion de bilan aura lieu à la fin de l'année 2005 pour examiner le fonctionnement du système (recettes et dépenses) et le pérenniser ou le modifier.

4. Période transitoire : année 2004

La somme retenue pour l'indemnisation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNEF/AV pour l'année 2004 est fixée forfaitairement à 12 350 €.

Cette somme couvre la participation des membres à toutes les réunions paritaires de la CPNEF/AV pour la période comprise entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2004. Seules les réunions paritaires sont prises en charge.

Ce montant est versé au début de l'année 2005 aux organisations signataires de l'accord constitutif de la CPNEF/AV au prorata de leur nombre de sièges à la Commission nationale.

Les frais de déplacement et/ou d'hébergement seront remboursés selon les dispositions de l'article 3-2 ci-dessus. Pour l'année 2004, une somme de 3 800 € est provisionnée à cet effet.

5. Gestion de la contribution

Une association de gestion ayant pour objet d'assurer la gestion administrative, financière et juridique de la CPNEF/AV est créée.

Elle gère et affecte les ressources de la CPNEF/AV : cotisations, subventions qui pourraient être accordées par l'État ou les collectivités publiques, toute autre ressource autorisée par les textes législatifs ou réglementaires.

6. Litiges et contrôle

Les difficultés d'application de cet accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent Protocole d'accord.

7. Durée

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales, sous réserve d'un préavis de six mois, 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.

Certificats de qualification professionnelle Accord du 8 décembre 2009

[Étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFPF ;
USPA ;
CNRA ;
SNTF ;

FICAM ;

ACCES ;

AFEM ;

STP ;

SEPP ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT.

Par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives de l'audiovisuel entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cet accord s'inscrit dans la dynamique portée par la branche visant à développer et à structurer la formation professionnelle, et, à améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation et/ou par l'expérience professionnelle (validation des acquis de l'expérience).

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les organisations professionnelles ont décidé de compléter le dispositif certifiant existant par la possibilité de créer des CQP.

Article 1 Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi d'un ou plusieurs secteurs de l'audiovisuel. Ils sont créés et délivrés par la CPNEF-AV dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre.

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges instruit et approuvé par les partenaires sociaux membres de la CPNEF-AV. La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEF-AV.

Tout CQP devra être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer, et obtenir l'agrément des partenaires sociaux pour sa mise en place.

Article 2 Création des CQP

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise sur proposition des sections professionnelles de la CPNEF AV par la plénière de la CPNEF AV à la majorité des 2 tiers des membres présents ou représentés de chacun des 2 collèges.

Pour créer un CQP, la CPNEF-AV s'appuiera en particulier sur les avis et travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Audiovisuel, de l'AFDAS, de Pole Emploi réseau culture spectacle, des différents Ministères concernés, d'experts et de personnalités qualifiées.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEF-AV doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci,
- de possibilités d'emplois suffisantes,
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Le métier de journaliste, qu'il s'exerce dans les entreprises de presse écrite ou audiovisuelle ou du multimédia, est régi par une convention collective nationale unique. La création et les conditions de mise en œuvre des CQP doivent être réalisées de façon cohérente dans les différentes formes de presse. Il sera tenu compte des travaux des CPNEF de la presse et des journalistes.

Article 3 **Mise en œuvre des CQP**

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges élaboré par la CPNEF AV et qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la qualification et la dénomination de la certification visées,
- le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice,
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi, et les conditions de mise en œuvre du CQP,
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles pour l'obtention du CQP,
- le matériel mis à disposition des stagiaires
- le public visé, les pré-requis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session,
- les modalités de prise en compte de la formation initiale,
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE,
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP *en apprentissage (Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.)* et en contrat de professionnalisation,
- le coût et les modes de financement de la formation.

Pour pouvoir dispenser un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable

l'agrément de la CPNEF-AV sur la base du cahier des charges précité.

À l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formations doivent adresser à la CPNEF-AV un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque stagiaire (âge, qualification antérieure, domiciliation),
- les modalités de préparation du CQP de chaque stagiaire (session de formation des cours,
- VAE partielle ou totale, alternance, formation initiale ou continue, mode de financement, etc.),
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance,
- un compte-rendu des épreuves, les notes obtenues et l'avis du jury
- la composition du jury.

Les organismes de formation agréés par la CPNEF AV devront s'engager à fournir à la CPNEF AV un suivi de l'insertion professionnelle des stagiaires ayant obtenu le CQP.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles selon les conditions fixées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles. La CPNEF AV sera en charge d'effectuer la demande d'inscription au RNCP auprès de la CNC.

Article 4 **Délivrance des CQP**

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEF-AV, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges. L'organisme de formation agréé au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

Article 5 **Durée des CQP, renouvellement, modification et suppression**

La durée initiale d'un CQP est fixée par les partenaires sociaux de la CPNEF AV.

Au terme de la durée initiale fixée pour chaque CQP, le CQP est soit :

1 — Renouvelé par la CPNEF-AV pour une durée identique, après validation par la CPNEF AV d'un bilan des résultats du CQP, et, de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du CQP en termes de qualification et de potentialité d'emploi,

2 — Reconduit par la CPNEF-AV après modifications des éléments définis dans le cahier des charges sus mentionné, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPNEF-AV,

3 — Abrogé par décision de la CPNEF-AV, après étude du bilan des résultats du CQP et d'une note sur le maintien de l'opportunité du CQP en termes de qualification et de potentialité d'emploi, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à délivrance des CQP.

Article 6 Champ d'application

Le champ d'application territorial est le territoire français (métropole et départements d'outre-mer),

Le champ d'application professionnel est constitué de l'ensemble des salariés et des entreprises qui relèvent du champ de la CPNEF-AV.

Article 7 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 3 ans renouvelable par tacite reconduction.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.) Il peut être dénoncé par majorité simple de l'un des collèges de la CPNEF AV

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisa-

tions syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de six mois, 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*. *(Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.)*

Article 8 Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 9 Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Accords propres au spectacle vivant

(Voir «Spectacle vivant public et privé : accords inter-branches»)

Accords propres aux intermittents

(Voir «Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur»)