

## **PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

Conformément aux articles L. 982-1 et suivants du Code du Travail concernant la période de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle soussignés conviennent des dispositions suivantes :

### **1. 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 – hors intermittents du spectacle – qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou des prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française, 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 aux articles L. 122-1-1-3° et L.954 du Code du Travail, font l'objet d'un accord sectoriel 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. CARACTERE IMPERATIF**

Conformément à l'article L132-23 alinéa 1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

### **3. OBJET**

Les périodes de professionnalisation seront utilisées dans un double but :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents, auxquels l'âge ou le déroulement de carrière fait courir un risque d'inadaptation de leurs connaissances ;
- maintenir dans l'entreprise les catégories de salariés permanents dont l'emploi est menacé.

Les périodes de professionnalisation visent à permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L 900.3 du Code du travail : diplôme ou titre à finalité professionnelle recensé soit dans le Répertoire National des Certifications professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la

RA HFD CA MV H-L BG J.R.M.L 1  
33.C

branche, soit sur une liste de certificats de qualification professionnelle établie et périodiquement révisée par la CPNEF/AV.

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

Elles visent également les actions de formation dont l'objectif est la réadaptation au poste de travail des salariés visés à l'article 4 ci-dessous qui reprennent leur activité professionnelle au retour d'une absence de longue durée.

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

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

#### **4. SALARIES CONCERNES**

Les périodes de professionnalisation doivent être proposées en priorité:

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

Les périodes de professionnalisation sont également ouvertes :

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "J.R.M.C." and "S.J.C." with a page number "2".

## 5. MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS PROFESSIONNALISANTES

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

- elles sont organisées sur la base d'un accord des deux parties conclu dans le cadre d'un entretien professionnel, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié;
- elles respectent le principe de l'alternance et sont placées sous la responsabilité d'un tuteur dont les missions sont définies ci-après ;
- l'action professionnalisante peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé, destinée à 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 donnent lieu à un document écrit qui précise :
  - la durée de la période,
  - les dates et les lieux de l'action professionnalisante,
  - les modalités de l'alternance travail/formation,
  - les heures réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail,
  - le nom du ou des tuteur(s),
  - la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Une liste informative des organismes de formation ou d'évaluation distingués pour leur qualité sera ouverte à partir de janvier 2006 par la CPNEF/AV et tenue à la disposition des entreprises de la branche.

## 6. TUTORAT

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

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. Dans ces conditions, l'entreprise peut faire appel à des retraités ou des pré retraités si elle ne dispose pas de compétences disponibles en interne, dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale sur le cumul emploi retraite.

Dans les mêmes conditions, le tuteur peut être bénévole dans les entreprises du secteur associatif à but non lucratif dont l'effectif est inférieur à 5 emplois équivalents plein temps.

Il ne peut suivre le parcours de plus de trois salariés à la fois, contrats et périodes de professionnalisation confondus.

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 981-8 du code du travail tel qu'issu du décret du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

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 savoirs faire professionnels,

RE  
Of JLD MIV J L JR ME 3  
210

- c) assurer la liaison avec les services en charge de la formation professionnelle dans l'entreprise et le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le document écrit établi préalablement au démarrage de la période et décrit dans le chapitre précédent (Mise en œuvre des actions professionnalisantes).

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

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 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.

## **7. DUREE DE L'ACTION PROFESSIONNALISANTE**

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

Toutefois seules les actions de formation (hors durée des évaluations initiales et finales) d'une durée minimale de 70 heures sont prises en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés alimentés par la contribution « professionnalisation » à concurrence des budgets disponibles.

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

2010

## **8. FINANCEMENT DES COÛTS PEDAGOGIQUES**

Les forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'AFDAS ne peuvent dépasser le montant fixé par l'article D981-5 du code du travail.

Par dérogation, la prise en charge peut être portée à

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

Des forfaits spécifiques pour les actions d'évaluation initiale et finale seront proposés par l'AFDAS à la CPNEF.AV qui en décidera.

Le montant de ces divers forfaits sera réexaminé chaque année par la CPNEF/AV sur proposition de l'AFDAS.

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 981-9 du code du travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AL", "JFD", "MW", "S", "H", "JR", "M", and "S.S.C".

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

## **9. PERIODE DE PROFESSIONNALISATION ET TEMPS DE TRAVAIL**

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

- Actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié.
- Actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement de la professionnalisation par l'OPCA, plan de formation de l'entreprise, DIF du salarié. Par accord entre l'employeur et le salarié, les heures effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile.

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

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

## **10. INFORMATION DES PARTENAIRES SOCIAUX**

L'AFDAS, OPCA agréé de la branche Audiovisuel présentera une fois par an à la CPNEF/AV un bilan qualitatif et quantitatif des périodes de professionnalisation mises en œuvre par les entreprises de la Branche et financées par l'OPCA.

Ce bilan donnera notamment par secteur d'activité :

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

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

## **11. LITIGES ET CONTRÔLE**

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

AR      G. J. D.      MW      R      L      B. J. R. M. C.      5  
S.S.C.

## 12. DURÉE

Le présent accord prend effet au jour de la signature, jusqu'au 31 mars 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.

Fait à Paris, le 1 MARS 2005

### SIGNATAIRES:

Pour les Employeurs :

AESPA

ACCeS

AFPF

API

CNRA

CSPEFF

FICAM

FFRC

SIRTI

SNRC

SNTP

SPFA

SPI

SRGP

SRN

STP

UPF

USPA

Pour les Syndicats :

FASAP FO

FTILAC - CFDT

FNSAC - CGT

Fédération CFE - CGC des Médias : Médias 2000

Fédération de la Communication CFTC

USNA-CFTC

SNPCA - CFE - CGC

SNRT - CGT

SNJ - CGT

SNTPCT

SNJ