

Accord professionnel

SPECTACLE VIVANT

Accord-cadre du 17 février 2020

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés
à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique

NOR : ASET2150123M

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

SNES ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA ;
Scènes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SAMUP ;
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
CFTC communication,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord-cadre a pour objet de définir les nouvelles modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

Les salariés intermittents du spectacle, tels que visés à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord interbranche spécifique.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs souhaitent poursuivre la politique volontariste menée depuis des années en matière de formation professionnelle, conscientes qu'il s'agit, pour les entreprises du spectacle vivant et leurs salariés, d'un enjeu majeur pour l'emploi, la professionnalisation et la structuration du secteur.

Les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail ainsi qu'au maintien et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

En lien avec la CPNEF-SV et l'AFDAS, par un dialogue renforcé, les parties signataires souhaitent créer des conditions optimales en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci-dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou régionaux, de la CPNEF-SV, ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord-cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et de s'insérer durablement dans l'emploi ;
- de développer l'offre de formation en alternance, tant par les contrats d'apprentissage que par les contrats de professionnalisation ;
- de multiplier les actions de validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises du spectacle vivant à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre les droits acquis au titre du compte personnel de formation en tenant compte des spécificités des branches.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale, formation professionnelle continue et apprentissage). Elles s'engagent notamment à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives afin de compléter le présent accord-cadre.

Titre I^{er} Définition des priorités du spectacle vivant et mise en œuvre de la politique de développement des compétences et de formation

Article 1.1 | Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre s'applique sur le territoire national et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des conventions collectives des secteurs d'activités du spectacle vivant (CCNEAC, CCN du SV privé et CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'événement) ainsi que les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles et identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) en vigueur, par les codes suivants :

- 90.01Z : arts du spectacle vivant ;
- 90.02Z : activités de soutien au spectacle vivant ;
- 90.04Z : gestion de salles de spectacles,

ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle.

Article 1.2 | Caractère supplétif

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017, le présent accord-cadre s'applique en l'absence d'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, les stipulations de celui-ci ont vocation à prévaloir sur l'accord de branches.

Article 1.3 | Orientation et évolution professionnelle des salariés

Article 1.3.1 | 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 2 ans. À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié en est informé par son employeur.

Le présent accord fixe cette périodicité à 3 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés, étant entendu que les partenaires sociaux conviennent parallèlement de faciliter l'accompagnement des parcours professionnels des salariés des TPE en lien avec leur entreprise dans le cadre de la création d'un dispositif d'appui conseil carrière piloté par l'AFDAS complémentaire au CEP défini à l'article 1.3.2.

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...).

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 proche aidant, 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. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

1.3.1.1. 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, il est rédigé un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

1.3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 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 dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié périodiquement d'un entretien professionnel et le cas échéant des entretiens de « reprise », et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

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

1.3.1.3. Financement d'un abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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 auxquels il avait droit, et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, 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 3 000 €.

Article 1.3.2 | *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du spectacle vivant ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé et adapté et d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;

- d’identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d’identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...)
- de formaliser sa stratégie d’évolution ;
- d’être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Article 1.3.3 | Appui conseil carrière AFDAS

L’appui conseil carrière AFDAS est un service accessible à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés du spectacle vivant.

Compte tenu de la typologie des entreprises de spectacle vivant, il s’agit d’accompagner au mieux les entreprises et leurs salariés par un service d’appui conseil personnalisé visant à favoriser l’accès à la formation de toutes et tous, à accompagner les évolutions de carrière au sein de l’entreprise et à favoriser la mobilité au sein des branches professionnelles relevant de l’AFDAS.

L’entretien individuel a lieu pendant le temps de travail, sous réserve de l’accord préalable de l’employeur.

Titre II Mise en œuvre des dispositifs de formation

Article 2.1 | Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l’intérêt général de la profession du spectacle vivant de promouvoir la formation, en permettant l’accès à :

- des certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qu’il s’agisse des certificats de qualification professionnelle, diplômes ou titre professionnels, par la formation ou la VAE, et
- à des certifications enregistrées au répertoire spécifique ;
- à toutes formations répondant à l’acquisition de qualifications ou compétences répondant aux besoins identifiés par le secteur.

Article 2.2 | Reconnaissance des qualifications acquises du fait d’actions de développement des compétences

Afin de favoriser la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises par les salariés, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à leur disposition tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions dont ils ont bénéficié.

Après l’action de développement des compétences, 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.

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 action de développement des compétences 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.

Article 2.3 | Plan de développement des compétences de l’entreprise

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l’employeur d’assurer ses obligations en termes d’adaptation des salariés à leur poste de travail et de veil-

ler au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Article 2.5 | Contrats de professionnalisation

Article 2.5.1 | Objet des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise), et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles pour les contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives des branches du spectacle vivant ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail 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.

Article 2.5.2 | Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la situation du salarié engagé et la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu par l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de pro-

professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

La durée du contrat peut aussi être de 36 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 2.5.3 | *Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement*

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu aux articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise relevant du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Ce pourcentage doit atteindre obligatoirement 25 % dans les 2 cas suivants :

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à 1 an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant.

En outre, cette durée peut être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;

- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

En tout état de cause, l'action de formation ne pourra être inférieure à 150 heures.

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPMQ-SV, avec l'appui technique de l'AFDAS, aux partenaires sociaux.

Article 2.5.4 | Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation et de manière plus générale au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire. Les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de 3 salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés :
 - si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
 - 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.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 2.5.5 | Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation, de façon la suivante :

	Salariés de moins de 21 ans	Salariés de 21 ans à 25 ans	Salariés de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 ^{re} année : 60 % du Smic 2 ^e année : 65 % du Smic	1 ^{re} année : 75 % du Smic 2 ^e année : 80 % du Smic	1 ^{re} et 2 ^e années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 ^{re} année : 70 % du Smic 2 ^e année : 75 % du Smic	1 ^{re} année : 85 % du Smic 2 ^e année : 90 % du Smic	1 ^{re} et 2 ^e années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic

Les partenaires sociaux des sous branches et des entreprises du champ d'application du présent accord peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

Article 2.6 | Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation

Les coûts pédagogiques du parcours de formation sont pris en charge par l'AFDAS, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

- 15 € de l'heure (pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd) ;
- 15 € de l'heure (pour les formations relatives aux CQP créés par la branche) ;
- 9,15 € de l'heure (pour les autres formations).

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation (par exemple pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés).

La CPNEF-SV mandate la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant pour réviser ces montants chaque année, notamment en fonction des budgets disponibles 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.

Le conseil d'administration de l'AFDAS pourra faire des propositions à la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant au regard de ces éléments.

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 le conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

Article 2.7 | Actions de reconversion ou promotion par alternance

Les dispositions de cet article (« Pro-A ») feront l'objet d'un accord de branche séparé à négocier dans les meilleurs délais afin de permettre son extension rapide.

Article 2.8 | Compte personnel de formation

Article 2.8.1 | Principe général

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié – dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'au décès et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail – lui

permettant d'acquérir un crédit 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.

Article 2.8.2 | Alimentation du compte

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre de son compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies avant le 1^{er} janvier 2021 sur son compte CPF.

Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative de l'entreprise.

Article 2.8.3 | Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Article 2.8.4 | Actions de formations éligibles au CPF

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

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d’engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L’ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d’informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

Article 2.8.5 | *Prise en charge des frais de formation*

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge par la Caisse des dépôts et consignations pour toute demande émanant du salarié à compter du 1^{er} décembre 2019. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Article 2.8.6 | *Abondement du CPF*

Le compte personnel de formation peut faire l’objet d’abondements notamment lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits dans son compte professionnel de prévention et/ou dans son compte d’engagement citoyen.

Article 2.9 | *Validation des acquis de l’expérience (VAE)*

Les salariés des branches « spectacle vivant » sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l’acquisition d’un titre ou d’un diplôme enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles, ou d’un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le même répertoire. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d’une durée de 24 heures et bénéficier d’un accompagnement par un organisme externe.

Article 2.10 | *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.

Article 2.11 | *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 production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme des instances représentatives 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 dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'Urssaf ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base 2^{de} classe du moyen de transport collectif le plus accessible. À défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

Article 2.12 | Égalité femme-homme

Les partenaires sociaux du spectacle vivant souhaitent accompagner le mouvement volontariste du spectacle en faveur de l'égalité femme/homme en développant la création de formations spécifiques à destination des salariés des entreprises du spectacle vivant ayant pour objectif de prévenir les violences sexuelles et sexistes et faire évoluer les pratiques en matière d'accès à certains métiers qui restent aujourd'hui encore fortement genrés.

Dès à présent et pour les 3 années à venir, ces formations pourront être prises en charge sur les fonds conventionnels mutualisés du spectacle vivant pour lesquels un budget spécifique sera réservé. Ce dernier pourra être abondé par d'autres sources de financement ayant la même finalité.

Titre III Contributions des entreprises

Article 3.1 | Assiette des contributions

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-I du code de la sécurité sociale. Sont exonérées les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts, ainsi que, pour les entreprises de moins de 11 salariés seulement, les rémunérations versées aux apprentis.

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.

Article 3.2 | Contribution à la formation professionnelle et à l'alternance

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Sous réserve des exonérations applicables à certaines entreprises, la taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de 2 parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

Ces sommes sont collectées par l'AFDAS tant que la collecte ne sera pas opérée par l'Urssaf.

Article 3.3 | Contributions conventionnelles

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux des branches du spectacle vivant s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle mutualisée au sein de l'AFDAS.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés des branches du spectacle vivant, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

a) Pour les entreprises de moins de 11 salariés (hors IDS) à 0,75 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle » affecté de la façon suivante :

- 0,30 % au titre du plan de développement des compétences mutualisé « collectif » des branches SV ;
- 0,40 % au titre du plan de développement des compétences ;
- 0,05 % au titre du financement de l'appui conseil carrière.

b) Pour les entreprises de 11 salariés et plus (hors IDS) à 0,30 % de la masse salariale du personnel « hors intermittents du spectacle » affecté totalement au plan de développement des compétences mutualisé « collectif » des branches SV.

Une contribution conventionnelle de 0,30 % additive à la contribution légale et destinée à financer un plan de formation mutualisé « collectif » de branche sera donc due par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Les formations définies au point 2.12 favorisant l'égalité femme/homme seront prises en charge sur cette contribution conventionnelle mutualisée.

Cette contribution permettra, entre autres, en complément d'autres dispositifs pouvant exister par ailleurs, de financer les actions de formation à la sécurité, ces dernières relevant d'une obligation de prise en charge par les employeurs pouvant être mutualisée au sein de l'AFDAS en complément des dispositions légales. Les formations ainsi réalisées, s'entendent comme les formations obligatoires (SSIAP, CACES, habilitations...) adaptées au profil des salariés et à la nature des fonctions exercées.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de développement des compétences de branche seront élaborés par la commission de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant défini au 4.1 du présent accord en portant une attention particulière à la mobilisation des formations visées ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de ces contributions conventionnelles (*a* et *b* ci-dessus), suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein des branches du spectacle vivant.

Article 3.4 | Contributions volontaires

Toutes les entreprises (- 11/+ 11) des branches du spectacle vivant 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, 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.

Article 3.5 | Entreprises ayant franchi le seuil de 11 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 11 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 11 salariés et plus (1 %) majorée le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif.

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

Titre IV Instances paritaires

Article 4.1 | Attributions de la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant

La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du spectacle vivant a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.

La commission établit annuellement avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de développement des compétences des branches.

La commission est également chargée de définir et réviser, sur mandat de la CPNEF-SV, les forfaits de pris en charge au titre des contrats de professionnalisation et/ou des actions de promotion ou reconversion par alternance, ce dont elle lui rendra compte annuellement.

Elle assure, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles des branches et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abondement d'autres dispositifs de formation...);
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité, en prenant en compte les besoins en formation des entreprises du secteur, quel que soit leur effectif.

Article 4.2 | Pôle paritaire sectoriel spectacle et création de l'AFDAS

Un pôle paritaire sectoriel spectacle et création est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches par le présent accord.

Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEF-SV.

Article 4.3 | Attributions de la CPNEF spectacle vivant dans le champ de la formation professionnelle

La commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant CPNEF-SV a pour attribution générale d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle. À ce titre, elle assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, en lien avec l'AFDAS qui en assure la gestion, selon les modalités prévues par le protocole d'accord du 10 octobre 2005.

En matière de formation professionnelle, la CPNEF-SV est notamment chargée :

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme ;
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du spectacle vivant, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de déterminer les coûts de prise en charge pour les formations certifiantes ouvertes en apprentissage, avec l'appui de l'AFDAS ;
- de transmettre à titre consultatif des avis sur l'opportunité des formations, certifiantes ou non certifiantes, à France compétences ou à tout autre organisme.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs. Dans ce but et du fait de ses missions, la CPNEF-SV adresse annuellement à l'AFDAS ses recommandations concernant les besoins d'emplois, de compétences et de formation professionnelle qu'elle a diagnostiqués, et tout particulièrement concernant les métiers en tension, en évolution ou émergents.

La CPNEF-SV mandate la commission visée à l'article 4.1 du présent accord pour définir et réviser en tant que de besoin les forfaits de prise en charge au titre des contrats de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance.

Titre V Autres dispositions

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le respect des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont veillé à préciser dans le cadre du présent accord les dispositifs bénéficiant exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés, s'agissant notamment des règles de financement de leur plan de développement des compétences et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre VI Durée et négociation

Article 6.1 | Articulation avec les accords antérieurs

Le présent accord se substitue à l'accord du 19 décembre 2014.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et celui du 22 juin 1993 constitutif de la CPNEF-SV.

Article 6.2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent néanmoins de se réunir au plus tard en octobre 2020 dès lors que l'une des parties aura exprimé le souhait de renégocier un avenant modificatif ou de précision sur l'une ou plusieurs des dispositions du présent accord.

Article 6.3 | Suivi

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

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

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

Article 6.4 | Revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

Article 6.5 | Révision

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 3 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.

Article 6.6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 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 du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6.7 | Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

Article 6.8 | Notification et dépôt

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction générale du travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Article 6.9 | Demande d'extension

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 février 2020.

(Suivent les signatures.)