



protocole d'accord sur LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Conformément aux articles L. 933.1 et suivants du Code du travail concernant le droit individuel à la formation (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 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.

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 GENERAL

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 – MODALITES D'ACQUISITION DU DIF

A 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.

~~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

A 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

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) :

- o 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 ;
- o la pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante ;
- o les formations à l'utilisation des outils bureautiques ;
- o les formations aux évolutions technologiques concernant les métiers de l'audiovisuel et aux technologies du multimédia ;

- o les actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, y compris en français ;
- o les formations à l'expression écrite et orale ;
- o les formations concourant à l'acquisition ou au développement d'une culture économique, sociale et juridique ;
- o les formations à la transmission des connaissances (formation de formateurs) ;
- o les formations au management ;
- o les formations à l'efficacité personnelle (gestion du temps, communication, conduite de réunion...) ;
- o 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) ;
- o 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 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.

A 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 responsabilité 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 partenaires 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 – TRANSFERABILITE

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 SALARIES

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. A 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 CONTROLE

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 – DUREE DE L'ACCORD

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.

Fait à Paris le 28 avril 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