

**ACCORD CADRE**  
**RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DES**  
**SALARIÉS DES ENTREPRISES DU SPECTACLE VIVANT À L'EXCEPTION DES**  
**INTERMITTENTS**  
**QUI BÉNÉFICIENT D'UN ACCORD SPÉCIFIQUE**

Vu :

- la loi n° 2014/288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, 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 2) et les contributions des entreprises (titre 3) 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 précisé à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord interbranche spécifique.

**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 et 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 locaux, 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 oeuvre des différents dispositifs de la formation,
- de mettre en oeuvre 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 (dispositifs tels que le Congé individuel de formation, le Plan de formation, le Contrat de professionnalisation, la Période de professionnalisation, le Compte personnel de formation, le Bilan de compétences), et de s'insérer durablement dans l'emploi,

- de multiplier autant que possible 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, en alternance et continue). 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 1 – DEFINITION DES PRIORITES DU SPECTACLE VIVANT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE 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 DOM, , Saint-Barthélemy, Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

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'évènement) 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 :

- 90-01 Z Arts du spectacle vivant
- 90-02 Z Activités de soutien au spectacle vivant
- 90-04 Z 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 continue.

### **Article 1-2 – Caractère impératif**

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant et les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles visés ci-dessus conviennent de conférer au présent accord-cadre un caractère impératif. Les accords collectifs négociés dans les sous-branches ou dans les entreprises du champ d'activités du spectacle vivant ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

### **Article 1-3 : Orientation et Evolution 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 deux ans. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui elle 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 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.

#### 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.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

#### 1.3.1.2 : 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 dont une copie est 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,
- 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 : Application de l'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 prévus, tous les deux ans, et d'au moins deux des trois mesures citées dans le 2ème paragraphe de l'article 1.3.1.2, 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.

### **Article 1.3.2 - Conseil en Evolution Professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du Spectacle Vivant, ainsi qu'aux ex-cdd de droit commun des branches devenus demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre 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.

## **TITRE 2 – MISE EN OEUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION**

### **2-1 Actions de formation prioritaires**

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un Certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires dans le Spectacle Vivant.

### **2-2– Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, 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.

### **Article 2-3 – Le Plan de formation de l'entreprise**

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

-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 du salarié.

-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 contractuelle mieux-disante de son contrat de travail.

Dans ce 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% du forfait jours.

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 est égal à 50% de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

#### **Article 2-4 – les Congés individuels de formation, les Congés bilans de compétences, les Validations des acquis de l'expérience**

La gestion des droits individuels des salariés au titre des Congés individuels de formation, des Congés bilans de compétences et des Validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'Afdas en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des Congés individuels de formation.

#### **Article 2-5 – les Contrats de professionnalisation**

##### **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 aux 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.

##### **2-5-2 – Durée des Contrats de professionnalisation**

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

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

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 dans l'article L.6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de

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 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 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.

#### 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 dans les 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 des branches du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du Contrat ou de la Période de professionnalisation.

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

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à un 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 la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

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

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPQMSV aux partenaires sociaux.

#### 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 et Périodes 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 deux 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 trois 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 trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

-L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux 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 ou de Périodes 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.

#### 2-4-5 - 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 parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous Contrat de professionnalisation, de façon la suivante :

|   | <b>Salariés de moins de 21 ans</b>                           | <b>Salariés de 21 ans à 25 ans</b>                          | <b>Salariés de 26 ans et plus</b>   |
|---|--|---|---|
| <i>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</i> | 1ère année :<br>60 % du SMIC<br>2ème année :<br>65 % du SMIC | 1ère année :<br>75 % du SMIC<br>2ème année :<br>80% du SMIC | 1ère et 2ème année :<br>85 % du salaire minimum conventionnel,<br>la rémunération ne peut être inférieure au SMIC |
| <i>Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau</i>     | 1ère année :<br>70 % du SMIC<br>2ème année :<br>75% du SMIC  | 1ère année :<br>85 % du SMIC<br>2ème année :<br>90% du SMIC | 1ère et 2ème année :<br>85 % du salaire minimum conventionnel,<br>la rémunération ne peut être inférieure au SMIC |

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

## **Article 2-6 – la Période de professionnalisation**

### **2-6-1 - Objet de la période de professionnalisation**

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 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 enregistrée 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 établie par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

### **2-6-2 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 peut être placée sous la responsabilité d'un tuteur,
- 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, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

A la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action, relative à la période de professionnalisation.

### **2-6-3 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), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire (cf/ tiret 6 de l'article 2.6.1 ci-dessus) établi par la CNCP.

#### 2-6-4 Période de professionnalisation et temps de travail

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

Dans ce dernier cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

- 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 du temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement sur les fonds conventionnels mutualisés de l'Afdas, plan de formation de l'entreprise, CPF du salarié sur décision de ce dernier et à son initiative ou sur proposition de son employeur acceptée par le salarié.  
Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D 6321-6 et suivants du code du travail.

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

#### 2.6.5 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.

#### **Article 2- 7 – coûts des actions dans le cadre des Contrats de professionnalisation et des Périodes de professionnalisation**

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'Afdas sont définis par son Conseil d'administration et, en tant que de besoin sur proposition du Conseil de section professionnelle des branches SV, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

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

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L6325-1-1 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).

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

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- 8 - Le Compte personnel de formation**

### **2.8.1 Principe général**

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

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

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

Afin de mieux garantir le droit des salariés à la formation par un financement mutualisé le plus large possible et de faire jouer le principe de solidarité au niveau des branches, en vue d'instaurer des règles d'abondement du compte personnel de formation, les parties conviennent que toutes les entreprises de 10 salariés et plus entrant dans le champ du présent accord sont tenues de verser un montant de 0,2 % de leur masse salariale à l'Afdas, au titre du compte personnel de formation.

Cette obligation ne s'impose pas aux entreprises qui concluraient un accord collectif sur la base de l'article L. 6331-10 du Code du travail aux fins de gestion interne du financement du compte personnel de formation.

### **2.8.2 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.

### **2.8.3 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, 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, soit 24 heures par an quelle que soit la durée du forfait;

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, 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 / 2080 x smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

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

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

#### 2.8.4 Abondement pour les entreprises 50 salariés et plus

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.1.3.1.2 de l'article 1.3.1 du présent accord issues du bilan de la 6<sup>ème</sup> année des entretiens professionnels, n'ont pas été satisfaites, 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, cet abondement 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.

#### 2.8.5 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 "garantie formation" mentionné dans le paragraphe 2.8.4 ci-avant, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de 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.

#### 2.8.6 Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès 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 des branches SV via la CPNEF du Spectacle Vivant,
- . 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 ;

L'ensemble des certifications 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.

#### 2.8.7 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 du 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.

##### 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.

#### 2.8.8 Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation;
- 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 CIF, selon des règles qu'il aura établies;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 2.8.9 Abondement du CPF

a) 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.

b) De même, dans le cadre des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe d'abonder le CPF du titulaire, lorsque le nombre d'heures dont il dispose est insuffisant, dès lors que la formation envisagée à l'initiative du salarié correspond aux priorités et aux besoins de compétences et de qualifications des entreprises du spectacle vivant, et sous réserve que l'action se déroule pendant le temps de travail.

Dans ce cas et au regard des thématiques de formations retenues par le Conseil de section paritaire professionnelle des branches, le financement de cet abondement spécifique se fera sur les fonds de la contribution conventionnelle du plan de formation (hors partie légale) versée par les entreprises du Spectacle Vivant. Cette disposition est mise en œuvre pour une première période triennale de démarrage du CPF et vise à encourager l'utilisation de ce nouveau dispositif.

Au plus tard mi-2017, il sera fait un bilan de l'utilisation effective de cette disposition sur la base des 2 premières années de sa mise en œuvre. Il appartiendra aux partenaires sociaux au vu des éléments fournis par l'Afdas de juger de l'opportunité du maintien de la possibilité d'abondement prévue ci-dessus.

#### 2.8.10 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 1er janvier 2021 pour liquider ce crédit d'heures.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31/12/2014, 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.

#### **2-9 la 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 enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un Certificat de qualification professionnelle. 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.

A ce titre, il est précisé que l'Afdas en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle peut être sollicité par les salariés des branches SV, et qu'il existe également différentes cellules d'information au niveau régional et local.

#### **2-10 - 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.

#### **2-11 - 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 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 s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, 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.

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 dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération, ni allocation de formation.

#### **2-12 – 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 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 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 2de 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.

## **TITRE 3 – CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES**

### **3-1- Assiette des contributions**

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L242- 1 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.

### **3-2 Contributions au titre de la Formation professionnelle continue**

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

### **3-3 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.

Pour les autres catégories de salariés, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant 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 la taxe d'apprentissage calculée sur masses salariales du personnel "hors intermittents du spectacle".

### **3-4 Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle) et répartition par taille d'entreprises au titre de la Formation professionnelle continue**

Toutes les entreprises qui en sont redevables 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), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

#### **3-4-1 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 légale 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.

#### **3-4-2 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 légale de 1% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

**3-4-2-1 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.

**3-4-2-2 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.

**3-4-2-3 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.

**3.5 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 10 salariés (hors IDS) à 0,75% de la masse salariale du personnel "hors intermittents du spectacle" affecté de la façon suivante :

- 0,20% au titre du Congé individuel de formation,
- 0,30% au titre du Plan de formation mutualisé « collectif » des branches SV,
- 0,25% au titre du Plan de formation.

b) pour les entreprises de 10 salariés et plus (hors IDS) à 0,30% de la masse salariale du personnel "hors intermittents du spectacle" affecté totalement au Plan de formation 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.

Cette contribution permettra, entre autre, 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 formation de branche seront élaborés par le conseil de la section professionnelle « 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

**Compte tenu de ce qui précède, toutes les entreprises relevant du présent accord devront donc consacrer au financement de la formation professionnelle continue une participation minimale de 1,30%.**

### **3-6 Contributions volontaires**

Toutes les entreprises (-10/+10) 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 l'entreprise par l'Afdas.

Par ailleurs, tout ou partie de cette même contribution « volontaire » peut être affectée à toutes actions contribuant au développement de la formation professionnelle continue dans la branche du Spectacle Vivant, dans les conditions fixées par le Conseil d'administration de l'Afdas et sur proposition du Conseil de section professionnelle SV.

### **3-7 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%) majorée le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et ce, dès la 1ère année d'atteinte de cet effectif.

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

## **TITRE 4 – INSTANCES PARITAIRES**

### **4-1 Attributions du Conseil de la section professionnelle « Spectacle Vivant »**

Le Conseil de la section paritaire professionnelle « spectacle vivant » s'attache, en prenant en compte les préconisations de la CPNEF-SV, à définir les orientations et priorités de formation professionnelle de sa branche à proposer au Conseil d'administration de l'Afdas.

En cohérence avec les règles et modalités de gestion arrêtées par le Conseil d'administration de l'Afdas, il a également 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 les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.

Le Conseil de la section professionnelle « spectacle vivant » établit, en tant que de besoin en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de formation des branches.

Il 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 FPC, ...),

- 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.

De façon générale, le Conseil de section professionnelle « Spectacle Vivant » propose chaque année au Conseil d'administration de l'Afdas des préconisations, sur les modalités de prise en charge des formations financées sur les contributions légales et conventionnelles gérées au sein de l'OPCA (CPF, PF légal, Professionnalisation) concernant les salariés et entreprises du spectacle vivant.

#### **4-2 Attributions de la CPNEF Spectacle Vivant dans le champ de la formation professionnelle**

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.

Pour leur permettre de disposer d'informations pertinentes, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle, le soin d'assurer le pilotage stratégique et politique de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des branches afin:

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme,
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport orientation formation,
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du Spectacle vivant, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP),
- de contribuer à l'élaboration de la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés du spectacle vivant.

### **TITRE 5 – AUTRES DISPOSITIONS**

#### **Article 5-1 – Accords d'entreprises**

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord-cadre que de manière plus favorable pour les salariés.

#### **Article 5-2 – Consultation des IRP**

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. À ce titre, dans les entreprises où un plan de formation du personnel de l'entreprise est élaboré, les délégués du personnel émettent chaque année au cours de deux réunions spécifiques un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

### **TITRE 6 – DUREE ET NEGOCIATION**

#### **Article 6-1 – Articulation avec les accords antérieurs**

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 mai 2011.

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 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour le titre 2 « mise en œuvre des dispositifs de formation » et pour le titre 3 « contributions des entreprises », sur les contributions dues par les employeurs avant le 1<sup>er</sup> mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015. De plus le présent accord – cadre est conclu pour une durée indéterminée, étant entendu qu'il sera fait un point d'étape au plus tard 3 ans après la mise en œuvre de ce nouvel accord.

**Article 6-3 – Bilan**

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.

**Article 6-4 – Litiges et contrôles**

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 professionnelles.

**Article 6-5 – Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé auprès des services de la Direction Générale du Travail. 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 19 décembre 2014, en trois exemplaires

Pour ARENES

Pour la CPDO

Pour la CSCAD

Pour le PRODISS

Pour le PROFEDIM

Pour le SCC

Pour le SMA

Pour le SNES

Pour le SNDTP

Pour le SNSP

Pour le SYNAVI

Pour le SYNDEAC

Pour le SYNOLYR

Pour le SYNPASE

Pour la F.N.S.A.C.-CGT

Pour le SFA-CGT

Pour le SNAM-CGT

Pour le SYNPTAC-CGT

Pour la F3C- CFDT

Pour le SNAPAC - CFDT

Pour la F.A.S.A.P.-FO

Pour le SNM-FO

Pour le SNLA-FO

Pour le SNSV-FO

Pour le FCCS - CFE / CGC

Pour la FFSCEGSA-CFTC