

**Accord collectif national
sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
dans les branches de l'audiovisuel**

Article 1 – Préambule : Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein des branches professionnelles de l'audiovisuel.....	2
1.1.1. Les enjeux intersectoriels	2
1.1.2. La production audiovisuelle et cinématographique	3
1.1.3. La prestation technique image et son	4
1.1.4. La radiodiffusion	4
1.1.5. La télédiffusion	5
Article 2 – Champ d'application.....	6
Article 3 – Reconversion ou promotion par l'alternance	6
3.1. Salariés concernés.....	7
3.2. Certifications et actions éligibles.....	7
3.3. Durée des actions de formation	7
3.4. Modalités de mise en œuvre.....	8
3.5. Tutorat	8
3.6. Financement.....	9
Article 4 – Entreprises de moins de cinquante salariés	9
Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'accord	10
Article 6 – Conditions de révision et de dénonciation	10
Article 7 – Commission de suivi.....	10
Article 8 – Clause de revoyure.....	11
Article 9 – Formalités et demande d'extension	11
Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance	21

Article 1 – Préambule : Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein des branches professionnelles de l'audiovisuel

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

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

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

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

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

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

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

1.1.1. Les enjeux intersectoriels

→ L'incontournable écoresponsabilité des productions

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

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

Le CNC a lancé en 2021 son programme pluriannuel *Plan Action ! Pour une politique publique de transition écologique et énergétique*. Ce plan établi en 4 phases annuelles est issu de réflexions autour de 4 thématiques : les moyens techniques, la mobilité, l'approvisionnement et la gestion des déchets, ainsi que les enjeux numériques. En 2023, la démarche se concrétise par la création de normes communes, la réalisation obligatoire d'un bilan carbone pour toute œuvre ou projet financé par le CNC et un accompagnement à la rénovation thermique des bâtiments (salles de projection, studios de tournage). Il s'agit également de définir des objectifs précis dans les domaines de l'approvisionnement et de la gestion des déchets, la mobilité et le numérique. La troisième et dernière phase du plan, en 2024, conditionnera les aides du CNC au respect des obligations qui auront été préalablement définies.

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

→ La gestion des data et la cybersécurité

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

→ Les métiers du juridique et de l'administratif

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

1.1.2. La production audiovisuelle et cinématographique

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

La production française en plein développement est portée par différents phénomènes, au premier rang desquels l'augmentation de la demande de séries. Dans ce contexte de forte demande

internationale et nationale, la production française doit accélérer la prise main des évolutions technologiques numériques et d'intelligence artificielle, comme le montre l'étude de besoins des studios de tournage du CNC.

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

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

1.1.3. La prestation technique image et son

→ Un secteur bouleversé par les transitions numérique et écologique

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

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

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

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

1.1.4. La radiodiffusion

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

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

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

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

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

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

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

1.1.5. La télédiffusion

→ Des transformations profondes depuis plusieurs années au sein du secteur

→ Une concurrence forte qui entraîne une diversification des activités

Bien que la télévision linéaire ait connu un regain d'intérêt lors de la crise sanitaire en 2020, le secteur est confronté à une modification de mode de consommation. Les plateformes concurrencent très directement le secteur de la télédiffusion. Pour s'adapter à des usages qui se tournent vers le streaming, le replay et la VOD, les entreprises diversifient les activités, produisent pour différents supports et avec différents formats pour réinventer leurs modèles économiques (web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Les professionnels doivent être en capacité de produire pour différents formats et supports.

→ Une accélération de la transition numérique

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

→ L'émergence de nouveaux métiers

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

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

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

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

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant en annexe.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord interbranches s'applique sur le territoire national, les DOM, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

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

Article 3 – Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

3.1. Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne tous les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

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

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

3.2. Certifications et actions éligibles

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

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

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

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

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

3.3. Durée des actions de formation

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

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

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

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et n'étant pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel (BEP, CAP...);
- des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- des bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ;
- des personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

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

3.4. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

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

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

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

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

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

3.5. Tutorat

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

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

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

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

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

3.6. Financement

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, conformément aux articles L. 6324-5 et L. 6332-14 du Code du travail.

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

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

Article 4 – Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 6 – Conditions de révision et de dénonciation

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

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

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

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

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

Article 7 – Commission de suivi

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

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

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

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

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

Article 8 – Clause de revoyure

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

Article 9 – Formalités et demande d'extension

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

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

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

Fait à Paris, le 28/07/2023

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord, auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

Pour la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)

Organisation professionnelle d'employeurs

Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM),

Organisations syndicales de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat National de la Radiodiffusion, de la Télévision et de l'audiovisuel,

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
Syndicat National de l'Audiovisuel et des Journalistes,

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse,

Pour la branche de la production audiovisuelle (IDCC 2642) et des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734)

Organisations professionnelles d'employeurs

Union Syndicale de la Production Audiovisuelle (USPA),

Syndicat des Producteurs Créateurs de Programmes Audiovisuels (SPECT),

Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI),

Syndicat des Agences de Presse Audiovisuelles (SATEV),

Organisations syndicales de salariés

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma,

Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT),

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
Syndicat National de l'Audiovisuel et des Journalistes,

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Pour la branche de la production cinématographique (IDCC 3097),

Organisations professionnelles d'employeurs

Union des Producteurs de Cinéma (UPC),

Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI),

Organisations syndicales de salariés

Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT),

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma,

Pour la branche de la production de films d'animation (IDCC 2412),

Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicat des Producteurs de Films d'Animation (ANIMFRANCE),

Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI),

Organisations syndicales de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT),

Pour la branche de la radiodiffusion (IDCC 1922),

Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicat National des Radios Libres (SNRL),

Syndicat des Radios Indépendantes (SIRTI),

Confédération Nationale des Radios Associatives (CNRA),

Organisations syndicales de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat National de la Radiodiffusion, de la Télévision et de l'audiovisuel,

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse,

Pour le périmètre utile à la négociation du secteur de la radiodiffusion pour la mise en œuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques,

Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicat des médias de service public (SMSP),

Syndicat professionnel des radiodiffuseurs généralistes privés (SRGP),

Syndicat national des radios libres (SNRL),

Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI),

Confédération Nationale des Radios Associatives (CNRA),

Organisations syndicales de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat National de la Radiodiffusion, de la Télévision et de l'audiovisuel,

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse,

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA),
Fédération Spectacle et Communication,

Pour la branche de la télédiffusion (IDCC 3241),

Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicat des Médias de Service Public (SMSP),

Syndicat des Télévisions Privées (STP),

Association des Chaînes Conventionnées Editrices de Services (ACCeS),

Organisations syndicales de salariés

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat National de la Radiodiffusion, de la Télévision et de l'audiovisuel,

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse,

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA),
Monsieur Serge VINCENT, Secrétaire général adjoint,

Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC),
Syndicat National des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel,

Pour la branche des journalistes (IDCC 1480),

Organisations professionnelles d'employeurs

Syndicat des Médias de Service Public (SMSP),

Fédération Française des Agences de Presse (FFAP),

Syndicat des radios indépendantes (SIRTI),

Syndicat National des Radios Libres (SNRL),

Organisations syndicales de salariés

Confédération générale du travail (CGT),
Syndicat National des Journalistes,

Confédération française démocratique du travail (CFDT),
Fédération Communication Conseil Culture,

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),
Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse,

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

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

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

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

Table with 5 columns: Name, Address, Phone, Email, and Status. The header row is light blue.

Name	Address	Phone	Email	Status
				Red
				Green
				Green
				Green

Table with 5 columns: Name, Address, Phone, Email, and Status. The header row is light blue.

Name	Address	Phone	Email	Status
				Green
				Red
				Green
				Green

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

