

**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS  
L'ANIMATION**  
Modifié par AVENANT n°84 du 4 octobre 2004, AVENANT n° 88 du 15 juin  
2005, par AVENANT n° 92 du 7 septembre 2005

**TITRE I : Formation professionnelle**

**Article 1 :**

Le titre 7 de la Convention Collective de l'Animation est remplacé par les dispositions suivantes :

**Préambule :**

Les partenaires sociaux de l'animation réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de l'animation souhaitent en conséquence :

- Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,
- Confirmer UNIFORMATION comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation,
- Utiliser l'observatoire des métiers de l'animation pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

**7.1. – Plan de formation**

**7.1.1 – Règles générales**

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au cours du dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, allocation de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation.

### **7.1.2 – Catégorisation des actions de formation et rémunération**

Le plan de formation, comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation

#### **a - Les actions d'adaptation au poste de travail**

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 35 heures par an et par salarié ou 5 jours pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

Pour les salariés à temps plein, les heures effectuées dans ce cadre sont majorées suivant les dispositions de l'article 5.4.1, pour les salariés à temps partiel les heures sont payées en heures complémentaires et leur départ en formation nécessite leur accord écrit.

En cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

#### **b - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi**

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Comme pour les actions d'adaptation, ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié. Mais elles concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié ou 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, ces heures étant payées ou récupérées sans la majoration prévue à l'article 5.4.1. Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

Dans le cas de dépassement de l'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

### **c - Les actions de développement des compétences**

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 6 jours pour les cadres soumis au forfait jours.

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité **dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.**

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

### **7.1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA**

L'ensemble des versements des entreprises au titre du plan de formation sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formations conformément à l'acte de constitution de l'OPCA et aux décisions de son conseil de gestion. Les modalités pratiques applicables aux entreprises sont définies dans le protocole de fonctionnement entre la branche et l'OPCA.

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

## **7.2. – Droit Individuel à la Formation (D.I.F)**

### **7.2.1 - Priorités**

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité.

### **7.2.2 – Acquisition du DIF**

A compter du 1er janvier 2004, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ces heures sont attribuées chaque 1er janvier, à compter du 1er janvier 2005, aux salariés présents dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel et les salariés dont la durée du travail est inférieure à 12 mois (embauche en cours d'année), cette durée est calculée au prorata temporis.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures, à l'exception des salariés âgés de plus de 45 ans remplissant les conditions fixées par les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier suivant.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé au prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

### **7.2.3 – Mise en œuvre du DIF**

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation, ...).

Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50% du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord fixera les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre de cet accord (prise en charge du coût

pédagogique, abondement du nombre d'heures prises en charge, rémunération ou allocation.....) sont imputables sur son plan de formation.

Après avoir le cas échéant, consulté UNIFORMATION sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF (coût pédagogique, frais annexes...).

#### **7.2.4 – Transférabilité du DIF**

Lorsqu'un salarié ayant acquis un crédit au titre du DIF quitte une entreprise de la branche (en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou lourde) pour une autre entreprise de la branche, son crédit d'heures est transféré chez le nouvel employeur lorsque l'intervalle entre son départ de A et son embauche chez B est inférieure à 18 mois.

Au moment du départ du salarié, l'employeur doit indiquer sur le certificat de travail ou sur un document annexé, le droit non utilisé au titre du DIF et la valorisation de celui-ci (50% du salaire net moyen (moyenne des douze derniers mois)).

Si le salarié n'utilise pas son DIF, le crédit transféré disparaîtra selon le tableau suivant :

Un an après son départ	Les heures comprises entre 100 heures et 120 heures.
Après deux ans	Les heures comprises entre 80 heures et 100 heures.
Après trois ans	Les heures comprises entre 60 heures et 80 heures.
Après quatre ans	Les heures comprises entre 40 heures et 60 heures.
Après cinq ans	Les heures comprises entre 20 heures et 40 heures.
Après six ans	Les 20 dernières heures

Sauf accord entre les parties, le salarié ne peut utiliser son DIF avant un an de présence chez le nouvel employeur. Les heures transférées sont obligatoirement situées en dehors du temps de travail. Elles sont indemnisées sur la base de 50% du dernier salaire de l'entreprise quittée. Lorsque le salarié utilise son DIF, les heures transférées seront remboursées par l'OPCA à son employeur.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent en complément des dispositions prévues à l'article L 933-6 du code du travail.

### **7. 3. – Congé Individuel de Formation (C.I.F)**

#### **Article 7.3.1**

La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à UNIFORMATION.

#### **Article 7.3.2**

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un C.I.F.-C.D.D. est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi-solidarité au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des douze derniers mois.

#### **Article 7.3.3**

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

## **7.4. – Contrats de professionnalisation**

### **7.4.1. – Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

### **7.4.2. – Objectifs du contrat**

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche de l'animation ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF de l'animation.

### **7.4.3. – Public visé**

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 7.5.2, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### **7.4.4. – Modalités**

#### **7.4.4.1.- Durée du contrat CDD**

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

#### **7.4.4.2. – Durée de la formation**

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

#### **7.4.4.3. – CDI**

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 7.4.4.1 et 7.4.4.2.

#### **7.4.4.4. - Rémunération**

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 7.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 65% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 75% du salaire minimum conventionnel la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 7.4.3 a.).

La rémunération brute sera égale à 85% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la première année et 90% du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Dans tous les cas, la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC.

#### **7.4.4.5 – Tutorat**

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

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

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- 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.

## **7.5 – Périodes de professionnalisation**

La branche de l'animation souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la Branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 7.4.4.5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur ; à l'initiative du salarié.

### **7.5.1 Salariés prioritaires**

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle-;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, Vbis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

### **7.5.2 Action de formation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée,

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

## **7.6 – Contributions**

### **7.6.1. – Dispositions générales**

Toutes les entreprises sont tenues de consacrer au moins 1.74% de la masse salariale pour la Formation Professionnelle.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 2004.

L'assiette de la contribution est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels, ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

### **7.6.2. – Répartition des fonds**

#### **7.6.2.1. – Entreprises de 20 salariés et plus**

- 0.20% au titre du CIF
- 0.50% au titre de la professionnalisation
- 1.04% au titre du plan de formation

#### **7.6.2.2 : Entreprises de 10 à moins de 20 salariés**

- 0.15% au titre de la professionnalisation
- 1,59% au titre du plan de formation

#### **7.6.2.3 : Entreprises de moins de 10 salariés**

- 0,25% au titre de la professionnalisation
- 1,482% au titre du plan de formation
- 0,008% au titre du congé de formation syndicale (cf article 2.6 de la CCN)

### **7.6.3. – CIF – CDD**

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F.-C.D.D.

### **7.6.4. – Obligation conventionnelle de versement**

Les entreprises sont tenues de verser à l'OPCA Uniformation, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

#### **7.6.4.1.- Entreprises de 20 salariés et plus**

- 0.20% au titre du CIF
- 0.50% au titre de la professionnalisation
- 0.48% au titre du plan de formation

#### **7.6.4.2 : Entreprises de 10 à moins de 20 salariés**

- 0.15% au titre de la professionnalisation
- 1,03% au titre du plan de formation

Les taux présentés ci-dessus sont applicables dès leur première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

#### **7.6.4.3 : Entreprises de moins de 10 salariés**

- 0,25% au titre de la professionnalisation
- 0,672% au titre du plan de formation
- 0,008% au titre du congé de formation syndicale

La contribution totale ne peut être inférieure à 50 euro.

### **7.7 – Répartition de la contribution professionnalisation**

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

- Contrats et périodes de professionnalisation
- Financement des DIF prioritaires
- Financement des CFA<sup>3</sup> agréés par la branche
- Financement de l'observatoire de la branche

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (Centre de Formation des Apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement, ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires » et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

### **7.8 – Apprentissage**

#### **7.8.1. – Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance à durée déterminée de 12 mois pouvant aller à 36 mois en fonction du type d'emploi et du niveau de qualification recherché. Ce contrat associe des enseignements professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance en centre de formation et dans l'entreprise, et d'une certification des compétences et des connaissances acquises.

#### **7.8.2. – Objectifs du contrat**

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir :

- un diplôme professionnel,
- un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles

#### **7.8.3. – Public visé**

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 7.8.2, est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux personnes âgées au-delà de 25 ans répondant aux conditions fixées par la réglementation en vigueur

#### **7.8.4. – Modalités**

##### **7.8.4.1.- Durée du contrat**

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ayant effectué le premier cycle d'enseignement secondaire, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF. Dans ce cas, la durée du contrat d'apprentissage conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les cas, la durée du contrat sera comprise entre 12 et 24 mois.

Le contrat débute 3 mois avant l'entrée en formation et s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du troisième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le titre obtenu.

##### **7.8.4.2. – Durée de la formation**

La formation hors entreprise doit être au minimum de 400 heures par année, cette durée pouvant varier en fonction du diplôme, du titre préparé.

##### **7.8.4.3. – Rémunération**

La rémunération des apprentis de moins de 18 ans à l'entrée en formation est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé conformément aux taux du tableau suivant :

Première année	30%
Deuxième année	40%
Troisième année	55%

La rémunération des apprentis âgés de 18 et plus à l'entrée en formation est alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation tels que définis à l'article 7.4.4.4.

#### **7.9 – Observatoire des métiers de l'Animation**

##### **7.9.1. Préambule**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche, la CPNEF a créé dès 2001, un observatoire des métiers de l'Animation. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

Conformément à la loi du 4 mai 2004, cet observatoire voit ses missions confirmées.

##### **7.9.2. Objet**

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers de l'Animation est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur de l'animation, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional.;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
  - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
  - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
  - de nourrir les travaux de la CPNEF.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

### **7.9.3. Fonctionnement**

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF.

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation.

## **TITRE II : Commissions Paritaires**

### **Article 2 :**

Les modifications suivantes sont apportées au titre I de la convention collective nationale de l'Animation :

- le titre de l'article 1.6 devient : « Commissions paritaires »
- il est rajouté un sous titre à l'article 1.6 : « 1.6.1 – Commission nationale de conciliation et d'interprétation »

### **Article 3 :**

L'article 1.6 est complété par les dispositions suivantes :

#### **1.6.2 – Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)**

##### **1.6.2.1 Composition**

La commission paritaire nationale emploi-formation de l'animation socioculturelle (C.P.N.E.F.) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national de la convention collective nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

##### **1.6.2.2 Objectifs**

La C.P.N.E.F. est chargée de mettre en place et de contrôler, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

##### **1.6.2.3 Mission**

###### **1.6.2.3.1 Formation**

En matière de formation, la C.P.N.E.F. est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des C.I.F., des formations en alternance, des C.F.I., etc.
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 p. 100 de la masse salariale prévue par la loi ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation ;

### **1.6.2.3.2 Emploi**

En matière d'emploi, la C.P.N.E.F. est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

### **1.6.2.4 Organisation**

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme ;

### **TITRE III : Droit syndical**

#### **Article 4 :**

Les modifications suivantes sont apportées au titre I de la convention collective nationale de l'Animation :

Le dernier alinéa de l'article 2.5 est supprimé.

#### **Article 5 :**

Le taux de la contribution prévue à l'article 1.8.3 est porté à 0.08% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### **Article 6 :**

Le montant prévu à l'article 1.8.7 est porté à 8000 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### **TITRE VI : Dispositions diverses**

#### **Article 7 :**

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant.

#### **Article 8 :**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

**CGT**

**CGT-FO**

**CFDT**

**CFTC**

**CGC**

**SNOGAEC**

**UNODESC**

**SADCS**