

Brochure n° 3150

**Convention collective nationale**

IDCC : 2162. – **PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE**

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2007  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0751006M*

IDCC : 2162

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au *Journal officiel* du 5 mai.

Les dispositions de cet avenant sont impératives et s'imposent donc aux accords conclus ou pouvant être conclus au sein des entreprises relevant de son champ professionnel et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Le secteur des professions de la photographie est entré dans une nouvelle période de son histoire avec l'essor de la photographie numérique.

Les entreprises de la profession doivent faire face à des innovations permanentes en matière de nouvelles technologies.

Les conséquences en termes de mutation d'emploi devront être mesurées afin d'anticiper les changements et favoriser les actions à mettre en œuvre en termes de formation professionnelle.

Les signataires s'accordent à considérer que le dispositif formation mis en œuvre par le présent avenant permettra de relever les défis majeurs dans les années à venir et fixent les objectifs prioritaires suivants :

- développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en valorisant le contrat de professionnalisation ;
- favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- faciliter l'accès de l'exercice du droit individuel à la formation ;
- assurer la veille de l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie en confiant cette mission à l'observatoire mise en place par le FORCO depuis 1997 ;
- valoriser le rôle de la CPNE-FP des métiers de la photographie en lui confiant des missions relevant de son domaine de compétence en matière d'emploi et de formation ;
- confier aux instances représentatives du personnel un rôle majeur dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation ;
- donner au personnel d'encadrement et aux dirigeants des TPE, majoritaires dans la branche de la photographie, l'information sur le dispositif mis en œuvre par le présent avenant pour assurer le développement de la formation professionnelle des salariés.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Le contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

#### **Article 1.1**

##### *Les publics*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### **Article 1.2**

##### *Les objectifs et principes*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP établi par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

L'objectif est également de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE-FP est notamment chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :

- les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation ;
- le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

### **Article 1.3**

#### *Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée*

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un diplôme de chambre de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Tous les ans, la CPNE-FP listera les priorités des formations pouvant être portées à 24 mois.

Lorsque le contrat vise une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification, la qualification visée par le contrat de professionnalisation devra correspondre au minimum au coefficient 165 de la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 1.4**

#### *Nature et durée des actions de professionnalisation*

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, avant sa signature, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions de formation, d'évaluation, de personnalisation des parcours et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du contrat, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou les jeunes qui visent un diplôme d'Etat, un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un

diplôme de chambre de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

## Article 1.5

### *Tutorat*

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir, accompagner et guider le titulaire du contrat. Le tuteur est un professionnel de la photographie motivé pour s'impliquer dans sa mission, il s'engage pleinement pour assurer avec succès l'intégration du jeune dans l'entreprise et faciliter son acquisition des compétences.

Le niveau de qualification du tuteur sera supérieur à celui du jeune formé en contrat de professionnalisation. Par niveau de qualification, il faut entendre coefficient supérieur dans le métier.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Sa charge de travail devra être aménagée en fonction de sa mission de tuteur.

La formation du tuteur, sous réserve de la prise en charge effective des dépenses par le FORCO, sera obligatoire pour les tuteurs ne justifiant pas de 4 ans d'ancienneté dans la branche, dont 1 an dans l'entreprise.

Dans le cas contraire, cette formation est recommandée mais non obligatoire.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

## Article 1.6

### *Rémunération*

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

NIVEAU DE LA QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES (1)					
	Moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus	
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Inférieur au bac professionnel (2)	55%	65%	70%	80%	SMIC ou rémunération conventionnelle	
Au moins égal au bac professionnel (2)	65%	75%	80%	90%		
(1) En % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé s'il est plus favorable. (2) Ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.						

(1) En pourcentage du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé s'il est plus favorable.

(2) Ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

## CHAPITRE II

### *L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle*

Les signataires entendent privilégier le développement des compétences et des qualifications des salariés en favorisant l'accès de tous les salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'accès à la formation tout au long de la vie doit être facilité afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les signataires entendent valoriser le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle en conformité avec le titre V de l'ANI du 5 décembre 2003.

#### **Article 2**

##### *La période de professionnalisation*

Le présent article vise à identifier les publics particuliers afin d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation entrant dans les priorités de la branche.

#### **Article 2.1**

##### *Les publics*

La période de professionnalisation réalisée en alternance est ouverte aux salariés en CDI :

- dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies par la branche ;
- âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption ;
- aux salariés déclarés inaptes par la médecine du travail à leur poste afin de leur permettre d'accéder plus rapidement à un nouvel emploi.

#### **Article 2.2**

##### *Objectifs et priorités de la branche*

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié.

Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'un diplôme d'Etat, d'un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'un diplôme de chambre de métiers, d'un CQP défini par la CPNE-FP de la branche ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les actions de formation considérées comme prioritaires seront définies annuellement par la CPNE-FP.

### **Article 2.3**

#### *Déroulement de la formation*

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail à l’initiative :
  - soit du salarié dans le cadre du DIF ;
  - soit de l’employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l’employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l’entreprise souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l’allocation de formation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l’employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l’entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d’actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

### **Article 3**

#### *Egalité d’accès à la formation entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires entendent favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle.

A cette fin, compte tenu du niveau de qualification acquis par les salariés, les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes sur le plan tant quantitatif que qualitatif.

Le suivi de cette disposition sera assuré annuellement par les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise et par la CPNE-FP au travers des données fournies par l’observatoire prospectif pour tous les contrats.

### **Article 4**

#### *Le plan de formation de l’entreprise*

Le plan de formation de l’entreprise est organisé suivant 3 catégories d’actions de formation :

- les actions d’adaptation au poste de travail ;
- les actions d’évolution des emplois ou de maintien dans l’emploi ;
- les actions participant au développement des compétences et des qualifications.

### **Article 4.1**

#### *Adaptation au poste de travail*

Elles relèvent de l’obligation de l’employeur. Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

## **Article 4.2**

### *Evolution des emplois et du maintien dans l'emploi*

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- seront payées au taux normal ;
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;
- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

En cas de refus du salarié aucune sanction ne pourra être prise à son encontre.

## **Article 4.3**

### *Développement des compétences et des qualifications*

Les heures de formation peuvent se dérouler durant le temps de travail et seront rémunérées au taux normal, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Dans ce cas, les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.

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

Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

## **Article 5**

### *L'entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son responsable hiérarchique (N+1).

Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'entreprise. Le responsable hiérarchique (N+1) pourra éventuellement bénéficier préalablement d'une formation afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions. L'entretien se réalise dans un lieu adapté en dehors de toute présence de tiers.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Cet entretien doit permettre essentiellement de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.

Afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit et un exemplaire sera remis au salarié.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de recours en cas de désaccord sur les résultats de l'entretien. Les IRP seront informées.

L'entretien professionnel ne peut être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation.

## **Article 6**

### *Le passeport formation*

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation, qui permet de répertorier ses diplômes, formations, compétences, connaissances et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport formation reste la propriété de chaque salarié qui garde la responsabilité d'utilisation, en aucun cas celui-ci ne pourra être demandé par l'employeur.

La CPNE-FP mettra à disposition du salarié un modèle de passeport.

## **Article 7**

### *L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)*

Les signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir de nouvelles connaissances, de compléter sa formation initiale, de développer ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

### **Article 7.1**

#### *Durée et principe*

Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein ou au moins à 80 %, en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date 1 an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.



Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF. Cette information sera mentionnée sur sa fiche de paye du mois de décembre ou annexée à la fiche de paye et portera sur les droits acquis, le dispositif et les conditions d'utilisation du DIF.

Ce droit est calculé *pro rata temporis* pour tout salarié à temps partiel inférieur à 80 % ou embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile. Le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Le prorata est calculé par mois civil entier de présence.

## **Article 7.2**

### *Mise en œuvre*

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions relevant des domaines suivants :

- prises de vues numériques ;
- traitement de l'image (notamment retouche numérique) ;
- vente et marketing ;
- gestion de l'image numérique en post-production.

Les actions prioritairement éligibles au titre du DIF pourront évoluer sur proposition de la CPNE aux partenaires sociaux. En outre, la CPNE-FP définit annuellement les actions de formation des métiers et qualifications transversaux.

L'employeur dispose d'1 mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté durant deux exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation y afférents (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

### **Article 7.3**

#### *DIF et départ du salarié*

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde telle que définie par la législation. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

En cas de faute grave, le DIF est transférable dans la branche dans un délai de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

### **Article 7.4**

#### *DIF, temps de travail et rémunération*

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique, les coûts de rémunération (ou d'allocation de formation en cas de formation en dehors de temps de travail), les frais annexes (restauration, hébergement...) ainsi que les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'entreprise au titre de la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail ne peuvent pas se rajouter aux 80 heures prévues au titre de la professionnalisation ni aux heures prévues au titre du plan sur le développement des compétences.

Pendant la durée de 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.

Toutefois, les partenaires sociaux encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Si la formation au DIF n'est pas liée à l'activité métier de l'entreprise, elle a lieu obligatoirement en dehors du temps de travail.

### **Article 7.5**

#### *Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée*

Ils bénéficient du DIF *pro rata temporis*, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits, deux fois par an, dans un document annexé au bulletin de paie. Les salariés en CDD à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les CDI à temps partiel.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

### CHAPITRE III

#### ***Dispositions financières***

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions sont les suivantes :

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE IV

### *Evolution des métiers et des qualifications*

#### **Article 8**

##### *Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce*

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire composé par les membres de la CPNE-FP sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire.

## CHAPITRE V

### ***Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie***

La CPNE-FP assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- information et études sur l'évolution de l'emploi ;
- établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications ;
- promotion des différents dispositifs de formation ;
- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en terme de durée de contrat et de durée d'action ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE-FP mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation ;
- coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux. Aucune formation régionale ne pourra être financée par l'OPCA de la branche sans l'avis de la branche.

En outre, la CPNE-FP doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés. Elle peut participer à l'établissement du plan social.

## CHAPITRE VI

### ***La consultation des institutions représentatives du personnel***

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE-FP des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Trois réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Il donnera un avis motivé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) portent également sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- la mise en œuvre et le suivi du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit l'effectif, il sera diffusé une fois par an une lettre d'information rappelant à chaque salarié ses droits en matière de formation professionnelle.

## CHAPITRE VII

### *Dispositions diverses*

#### **Article 9**

##### *Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement*

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

#### **Article 10**

##### *Date d'application*

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Le présent accord prend effet à partir du jour suivant la fin du délai d'opposition et en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Article 11**

##### *Publicité, notification*

Le présent accord fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En application du décret du 17 mai 2006, une version sur support électronique des accords d'entreprise, de leurs annexes et de leurs avenants sera déposée en plus de l'exemplaire papier en original signé des parties.

## **Article 12**

### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 septembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Confédération française de la photographie.

#### **Syndicat de salariés :**

Fédération des services CFDT.