

Droit individuel à la formation


ENTREPRISES DES SECTEURS " AUDIOVISUEL ET PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE "
[NOTE D'INFORMATION À DESTINATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE]



Le DIF (droit individuel à formation) est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital formation qu'il pourra utiliser à son initiative, en accord avec l'employeur.



L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est concerné, quelle que soit la taille de l'entreprise.

 Les partenaires sociaux des secteurs de l'audiovisuel et de la production cinématographique ont signé le 28 avril 2005 un accord collectif organisant la mise en œuvre du droit individuel à la formation (téléchargeable sur www.afdas.com).

Ce document tient compte des spécificités applicables aux secteurs de l'audiovisuel et de la production cinématographique.

> PUBLICS VISÉS

Salariés en contrat à durée indéterminée

Les salariés* à temps plein ou temps partiel sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté.

NB : Les salariés* sous contrat à durée déterminée des secteurs de l'audiovisuel et de la production cinématographique bénéficient d'un régime spécifique décrit dans le document : «Droit individuel à la formation – Salariés sous contrat à durée déterminée – Secteurs audiovisuel et production cinéma».

* A l'exclusion des salariés bénéficiant d'une formation en alternance (contrat de professionnalisation, ...)

> ACQUISITION DU DROIT ET INFORMATION DES SALARIÉS

A titre transitoire, les salariés sous CDI à temps complet (ayant au moins un an d'ancienneté au 31 décembre 2004) bénéficient de 21 heures dès le 1^{er} janvier 2005.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet et les salariés handicapés à temps complet ou à temps partiel

DIF de 21 heures par année civile, dans la limite de 126 heures. L'employeur pourra accorder, par anticipation, 21 heures de formation, en sus des droits acquis au titre de leur DIF. Chaque salarié sous CDI doit être informé par son entreprise du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information doit intervenir une fois par an et par écrit, avant le 31 décembre.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel et les journalistes pigistes

Durée du DIF calculée prorata temporis par rapport aux 21 heures allouées pour un salarié à temps plein, dans la limite de 126 h.

> MISE EN ŒUVRE DU DIF : ACCORD SALARIÉ / EMPLOYEUR

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

Demande du salarié : le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur par écrit au moins trois mois avant le début de la formation. Cette demande doit préciser l'intitulé de la formation, le schéma de son déroulement, l'identité de l'organisme de formation, les dates et le lieu de l'action de formation, son coût et les motifs qui conduisent la demande. Un salarié ne peut déposer plus d'une demande de DIF par année civile.

Réponse de l'employeur : l'employeur doit répondre dans le délai d'un mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié. Son silence vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de refus, sa réponse doit être motivée.



Pour formaliser cet accord, il est possible d'utiliser le modèle Afdas " accord salarié / employeur ", téléchargeable sur www.afdas.com.

 Accord salarié / employeur

En cas de refus par l'employeur : le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante.

Si l'accord de l'employeur n'est pas obtenu pendant deux exercices civils consécutifs,

le salarié peut présenter sa demande auprès de l'Afdas, dans le cadre du CIF (congé individuel de formation).

Le dossier est alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'Afdas. En cas d'acceptation du dossier CIF, l'employeur est tenu de verser à l'Afdas l'allocation de formation, ainsi qu'une participation au financement des frais de formation (plafonnée à 9,15 euros/heure).

> ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES

>| DIF prioritaires VOIR CI-DESSOUS

- >| Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
- >| Actions destinées à l'acquisition d'une qualification professionnelle.
- >| Bilans de compétences, actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

> LES DIF PRIORITAIRES DE VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ

LES DIF PRIORITAIRES SONT FINANCÉS SUR LES FONDS MUTUALISÉS DE LA PROFESSIONNALISATION

- ☉ Actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel (y compris celles liées à l'évolution des technologies).
- ☉ Formations à l'utilisation des logiciels bureautiques, PAO et multimédia.
- ☉ Pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante.
- ☉ Actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, aptitude à la rédaction, la lecture, le calcul.
- ☉ Formations à l'expression écrite et orale.
- ☉ Formations à la transmission des connaissances (formation de formateurs)
- ☉ Formations diplômantes qui ne relèvent pas du congé individuel de formation (telles les formations du CNAM en cours du soir ou certaines formations du Centre national d'enseignement à distance - CNED).
- ☉ Actions de formation préconisées par le jury lors d'une VAE.

Ces actions peuvent faire appel en tout ou partie à la formation assistée par ordinateur (e-learning)

Toutes ces actions ont été définies par les organisations d'employeurs et de salariés de l'audiovisuel. Cette liste peut être complétée ou modifiée chaque année par la CPNEFP⁽¹⁾ de l'audiovisuel. Renseignez-vous sur le site de l'Afdas : www.afdas.com. Par ailleurs, chaque entreprise peut définir ses propres priorités si les actions de formation concernées sont financées sur le budget plan de formation.

⁽¹⁾ Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

> FINANCEMENT

Le formulaire de demande de prise en charge est disponible sur www.afdas.com, ou sur simple appel auprès de votre conseiller Afdas. Le financement du dispositif est organisé de la manière suivante :

DIF PRIORITAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Coût pédagogique⁽¹⁾ • Frais de déplacement⁽²⁾, d'hébergement et de repas⁽³⁾ 	Fonds mutualisés de la professionnalisation ⁽⁴⁾
	<ul style="list-style-type: none"> • Allocations de formation ou salaires et charges 	Fonds mutualisés du plan de formation de la branche professionnelle
DIF NON PRIORITAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Coût pédagogique⁽¹⁾ • Allocations de formation ou salaires et charges, • Frais de déplacement⁽²⁾, d'hébergement et de repas⁽³⁾ 	ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS > budget plan de formation de l'entreprise
		ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS > fonds mutualisés du plan de formation

(1) La prise en charge Afdas sur les fonds mutualisés est plafonnée à :

- **70 euros / h** : PAO / DAO, formations techniques audiovisuelles lourdes
- **60 euros / h** : gestion, management et autres
- **40 euros / h** : bureautique, langues
- **25 euros / h** : formations universitaires, cours par correspondance

(2) Base SNCF en 2^{ème} classe ou 0,12 euro/km.

(3) 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour au 01.07.08).

Pour bénéficier du remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, la formation doit être éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise.

(4) **Attention** : Pour les formations en langues étrangères, logiciels bureautiques, infographie, multimédia, son et vidéo, les organismes situés en Ile-de-France doivent répondre à des critères arrêtés par les instances paritaires de l'Afdas pour permettre une prise en charge sur les fonds mutualisés. Plus d'informations sur www.afdas.com.

> BÉNÉFICE DU DIF EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Licenciement (sauf faute lourde ou grave)

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander avant la fin du préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Le coût pédagogique du DIF est pris en charge à concurrence du montant de l'allocation de formation acquise.

> REMUNERATION OU ALLOCATION PENDANT LA FORMATION

Lorsque la formation est effectuée pendant le temps de travail

Les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail

Le salarié reçoit une allocation de formation qui représente 50% de sa rémunération nette de référence *.

L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.

