

Accord professionnel sur l'emploi des 'seniors'
Branche de la Distribution de Films

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale,

Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés,

La Fédération Nationale des Distributeurs de Films, (ci-après 'la FNDF'), union de syndicats au sens des articles L 231-1 et suivants du code du Travail, ayant son siège à Paris 16^e, 74 avenue Kléber,

Et

- Fédération Nationale des Syndicats des Arts, des Spectacles, de l'Audiovisuel, de la Presse, de la Communication et du Multimédia – FASAP-FO

- Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle – FCCS-CGC

- Fédération Française des Syndicats de la Communication Ecrite, Graphique, Spectacle, Audiovisuel – CFTC

- Fédération Communication, Conseil, Culture – F3C - CFDT

Ci-après 'les Syndicats'

Décident du présent accord :

Préambule

La FNDF et les syndicats partageant l'objectif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'améliorer l'emploi des salariés les plus âgés ont souhaité conclure un accord sur l'emploi des seniors, à la suite de la promulgation de la loi et du décret précités.

Ils rappellent que l'activité de distribution de films vers les salles de cinéma, métier principal des entreprises de la branche, est aléatoire et peut avoir des conséquences sur le climat économique des entreprises. Ainsi, les résultats des entreprises dépendent :

- a) de l'évolution générale du marché des salles de cinéma
- b) de l'imprévisibilité des résultats des films eux-mêmes

De ce fait les prévisions d'activité des entreprises sont sujettes à des aléas qu'elles maîtrisent imparfaitement.

Ces remarques n'empêchent pas les signataires de rejoindre les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en application dans les entreprises des politiques de prise en compte des expériences et des savoirs acquis par une longue carrière, dans l'intérêt autant des entreprises que dans celui de leurs salariés, jeunes ou moins jeunes.

Les signataires rappellent que dans le domaine du cinéma et plus particulièrement de la distribution cinématographique le dialogue social est organisé depuis plusieurs décennies. S'il en était besoin les

organismes paritaires de gestion des prestations sociales spécifiques aux activités du spectacle témoignent de la qualité et de la permanence de ce dialogue social.

En vue de la signature du présent accord, c'est d'ailleurs auprès des organismes sociaux du spectacle que les statistiques sur l'âge des salariés de la branche ont pu être obtenues, plus précisément auprès d'AUDIENS (gestionnaire des caisses de retraite de la plupart des entreprises de la branche), ou auprès de l'AFDAS concernant la politique de formation professionnelle, ces statistiques ayant en tant que de besoin été complétées par les informations communiquées par les entreprises elles-mêmes, notamment celles directement concernées par la mise en œuvre de ce texte.

Le souci d'une prise en compte des parcours professionnels et de leur orientation en fonction des aspirations et des compétences des salariés d'une part et des besoins et contraintes des entreprises d'autre part est accentué par certaines spécificités des emplois de la branche. En effet, si certains emplois ne sont pas proprement dit particuliers à la branche de la distribution cinématographique et se retrouvent dans d'autres branches, d'autres emplois relèvent très précisément du métier de la distribution des films.

Concernant la situation des salariés, les signataires rappellent que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans l'âge de la personne est prohibée. Cette règle est intangible et résulte de l'article L. 1131-1 du Code du travail.

En conséquence le droit à l'égalité et le principe de non discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises. A cette fin, les partenaires sociaux rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi des seniors ne peuvent trouver pleine efficacité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

Le respect dans les entreprises de ces principes de non discrimination doit permettre le maintien d'un cadre de travail épanouissant, équitable et constructif pour le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ces préoccupations ne doivent pas, néanmoins, faire perdre de vue que les différences de traitement peuvent être légitimes 'lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitimé et l'exigence proportionnée' (article L. 1133-1 du Code du travail). De même 'les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés' (article L. 1133-2 du Code du travail).

Article premier : objet de l'accord

Le présent accord pris en application des textes susvisés a pour objectif de favoriser dans les entreprises de la branche de la distribution cinématographique concernées par l'application de la loi et du décret susvisé le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les statistiques d'AUDIENS, complétées par les données communiquées par les entreprises montrent qu'en 2009 l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus dans les entreprises soumises à l'accord est de 8% de l'ensemble des salariés de la branche.

La branche professionnelle se donne pour objectif un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au moins égale à 8% des effectifs de la branche. Cet objectif est défini pour la durée du présent accord.

Ce chiffre ne tient pas compte de la situation individuelle des entreprises, qui peuvent présenter des niveaux contrastés d'emploi des séniors. Cependant, le petit nombre d'entreprises couvertes par le présent accord implique que chacune d'elles s'engage, d'une part, à fournir les meilleurs efforts pour la réalisation de cet objectif, d'autre part, à communiquer au comité de suivi de l'accord les données et informations indispensables à sa mission. La mise en pratique d'une politique de gestion des âges devra être au cœur de leurs préoccupations en matière de ressources humaines.

Les signataires de l'accord mettront en place un Comité de suivi prenant la forme d'une Commission paritaire. Elle a pour objet de suivre, sur la base des données statistiques annuelles élaborées par AUDIENS à la demande des partenaires sociaux et complétées en tant que de besoin par les entreprises, l'application de l'accord, comme indiqué dans l'article 5 ci-après.

Article deux : champ d'application de l'accord

Il s'applique aux entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise employant de cinquante salariés à trois cents salariés selon les dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L 138-28 du code de la Sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Article trois : durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

Article quatre : domaines d'action de l'accord

1) anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- a) Salariés ayant atteint l'âge de 45 ans.

Tout salarié, à partir de l'âge de 45 ans, se verra proposer par son entreprise de bénéficier d'un entretien spécifique sur les perspectives de l'évolution de sa carrière dans l'entreprise. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel portant sur l'activité professionnelle du salarié. Il est organisé entre le salarié et le responsable des ressources humaines. Il a pour objet :

- de faire le point sur la carrière passée et future du salarié dans l'entreprise sous la forme d'un bilan d'étape du parcours professionnel du salarié

- l'examen des conditions de travail du salarié
- l'examen des besoins en formation du salarié lui permettant de se projeter dans la poursuite de son parcours professionnel, et de faciliter autant que de besoin sa mise en relation avec l'AFDAS, OPCA et OPACIF de la branche de la distribution de films.

A la demande du salarié cet entretien pourra être renouvelé tous les cinq ans. Il fera l'objet d'un compte-rendu établi en concertation entre l'entreprise et le salarié qui en recevra un exemplaire. Un guide, permettant de préparer l'entretien sera à la disposition tant du salarié que de son interlocuteur. A titre indicatif et pédagogique un support d'entretien de seconde partie de carrière est annexé au présent accord. L'entretien permettra d'aborder notamment les thèmes suivants avec le salarié :

- L'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise et l'examen de son parcours professionnel en termes de compétence, de savoir faire et éventuellement de capacité managériale ;
- L'étude du projet professionnel à court et moyen terme, du point de vue du salarié et de l'employeur ;
- L'orientation personnelle que souhaite prendre le salarié et ses éventuelles aspirations jusqu'à son départ à la retraite ;
- L'appréciation des compétences développées de façon extra professionnelle par le salarié et l'examen de l'utilité de celles-ci dans le cadre professionnel ;
- Le bilan des formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois;
- Les besoins en formation et, le cas échéant, de remise à niveau spécifiques nécessaires au salarié pour la réussite de la deuxième partie de son parcours ;
- L'examen conjoint de l'engagement d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir faire et des compétences professionnelles ;
- La prise en compte de la pénibilité du poste de travail du salarié pour une adaptation des fonctions exercées par celui-ci.

100 % des salariés concernés devront avoir été informés de la possibilité de demander cet entretien. Les signataires de l'accord déterminent l'objectif d'un taux de 10% d'entretiens réalisés dans chaque entreprise par rapport aux salariés ayant atteint l'âge de 45 ans.

b) Salariés ayant atteint l'âge de 55 ans.

Plus précisément pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'entretien sera l'occasion de préparer l'accompagnement de leur fin de carrière.

2) aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Tout salarié se trouvant à moins de huit trimestres de la prise de sa retraite à taux plein pourra demander à ce que son temps de travail soit aménagé en prévision de son départ en retraite. Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, une réduction progressive ou partielle du temps de travail du salarié pourra être organisée en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise. Cet accord prendra la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Il est convenu que les cotisations pour la retraite du salarié continueront à être versées par l'entreprise et le salarié sur la base de son salaire à taux plein. Les dispositions concernant ce paragraphe et le paragraphe précédent ne s'appliqueront qu'aux salariés ayant 12 années d'ancienneté dans l'entreprise.

L'objectif est que 100% des salariés concernés soient informés de la possibilité de demander cet aménagement.

A la demande du salarié l'employeur facilitera la prise de contacts par ce dernier auprès de conseils extérieurs à l'entreprise afin de l'éclairer sur sa situation au regard des régimes de retraite de base et complémentaire et des institutions de prévoyance et de complémentaire santé.

Tous les ans le comité de suivi prendra connaissance du nombre de salariés concernés par l'application de ces dispositions. A cet effet, les entreprises transmettront à la FNDF les informations nécessaires permettant de communiquer au comité de suivi des données globalisées sur le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant quittés la branche ainsi que les statistiques sur les motifs de ces départs

3) transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

a) Sur la base du volontariat le salarié ayant atteint l'âge de 45 ans et ayant acquis une expérience de l'entreprise pourra participer, selon des modalités définies par l'employeur, à l'accueil des nouveaux salariés dans l'entreprise. Cet accueil aura pour objet de favoriser par les nouveaux salariés l'acquisition des caractéristiques des métiers et missions de l'entreprise.

L'objectif est que 100 % des nouveaux salariés de l'entreprise bénéficient de l'accueil ainsi organisé et que tous les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans se voient proposer la possibilité de faire part à l'entreprise de leur volontariat.

b) En fonction des besoins de l'entreprise des tuteurs participeront à la transmission de compétences vis-à-vis des nouveaux salariés de l'entreprise. Il doit être considéré que la transmission des savoirs doit intervenir à la fois entre des salariés ayant acquis un savoir de nature théorique dans le cadre de leur formation initiale et des salariés ayant acquis un savoir de nature pratique et expérimental dans le cadre de leur activité professionnelle. Sur la base du volontariat le salarié ayant atteint l'âge de 45 ans pourra suivre une formation de tuteur, selon les modalités prévues par les organismes de formation professionnelle. La fonction de tuteur sera proposée en priorité aux salariés de plus de 45 ans.

4) plan de formation des entreprises

Ces plans devront prévoir une prise en compte des besoins spécifiques de formation des seniors en anticipant autant que possible leurs évolutions de carrière. Le taux de salariés concernés suivant une formation devra être le même que pour l'ensemble des salariés.

L'OPCA AFDAS sera sollicité pour renseigner cet indicateur auprès du comité de suivi de l'accord.

Article cinq : suivi de l'accord

Les signataires conviennent que chaque année l'exécution de l'accord sera examinée entre la FNDF et les syndicats par un Comité de suivi prenant la forme d'une Commission sociale paritaire.

Article six : extension de l'accord

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la Direction général du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Fait à Paris le 18 mars 2010.

Pour la Fédération Nationale des Distributeurs de Films

Pour la Fédération Nationale des Syndicats des Arts, des Spectacles, de l'Audiovisuel, de la Presse, de la Communication et du Multimédia
FASAP-FO

Pour la Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle
FCCS-CGC

Pour la Fédération communication, conseil, culture
F3C CFDT

Annexe 1 : données statistiques sur l'emploi dans la branche

Annexe 2 : support d'entretien de seconde partie de carrière

ANNEXE N° 1
DONNEES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DANS LA BRANCHE

Distribution de Films cinématographiques
Entreprises qui déclarent plus de 50 personnes sur des contrats permanents

Le personnel permanent

Total	537
De 18 à 49 ans	452
50 ans	12
51 ans	10
52 ans	7
53 ans	7
54 ans	8
55 ans	10
56 ans	9
57 ans	3
58 ans	4
59 ans	3
60 ans	4
<i>Sous total 50 à 55 ans</i>	54
<i>Sous total 56 à 60 ans</i>	23
<i>Sous total 50 à 60 ans</i>	77
Au-delà de 60 ans	8
TOTAL	537

ANNEXE N° 2
SUPPORT D'ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Nom :

Prénom :

Intitulé du Poste :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Date de l'entretien :

Lieu :

Entretien réalisé par :

Qu'est-ce que l'entretien de seconde partie de carrière ?

Les partenaires sociaux de la branche de la distribution cinématographique ont décidé de promouvoir et d'encourager la pratique des entretiens de seconde partie de carrière.

Celui-ci, différent de l'entretien annuel, doit permettre au salarié de plus de 45 ans de faire, au moins une fois tous les cinq ans, un bilan circonstancié de son parcours professionnel et des perspectives à moyen et long terme au sein de l'entreprise. Cet échange ne préjuge en rien de la reconnaissance pécuniaire ni de l'avancement de carrière du salarié.

Ce support est destiné à servir de base à tous les entretiens de seconde partie de carrière menés dans l'entreprise. Cet entretien engendre un meilleur accompagnement dans la poursuite d'une carrière complète du salarié au sein de l'entreprise. Il vise tout à la fois à renforcer ses compétences, à maintenir sa motivation et à bâtir un projet de développement individuel durant la deuxième partie de sa carrière.

C'est un bilan entre le salarié et sa hiérarchie qui permet au premier de :

- Relater son parcours professionnel
- Traduire son expérience en termes de compétences
- Situer ses compétences dans le contexte général des évolutions de la branche
- Exprimer ses projets
- Faire le point sur ses conditions de travail
- Anticiper son projet retraite en l'aidant, s'il le souhaite, à réaliser un bilan individualisé

C'est l'occasion pour l'entreprise :

- D'organiser la transmission des compétences et des savoir-faire (tutorat du plus ancien vers le salarié débutant ou en formation par alternance, travail en binôme pour un échange entre compétences issues de l'expérience et savoir-faire tirés d'une formation récente)
- De maintenir le niveau de performance de tous ses salariés
- De prendre en compte les questions de santé au travail et d'adaptation des conditions de travail aux spécificités de chaque âge
- D'étudier les possibilités d'aménagement du temps de travail en fin de carrière professionnelle
- D'exprimer les principales évolutions (économiques, techniques ou géographiques) envisagées ou pressenties de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de l'entretien

Le résultat attendu d'un entretien de deuxième partie de carrière est de faire naître un projet de développement individuel qui s'exprimera dans le cadre de la fonction occupée ou se concrétisera par une nouvelle orientation professionnelle.

La mise en œuvre du projet de développement individuel peut s'appuyer en tant que de besoin sur des actions de formation dispensées au travers du plan de formation, de périodes de professionnalisation ou du DIF.

Lorsque l'entretien met en évidence un risque de décalage entre les compétences du salarié et les perspectives d'évolution de son secteur d'activité, l'entreprise veille à ce qu'il bénéficie d'une véritable priorité en matière de formation ou de mobilité professionnelle.

Mise en œuvre

S'inscrivant pleinement dans le projet défini par les partenaires sociaux, la conduite des entretiens de seconde partie de carrière doit comporter trois axes qui sont modulés en fonction de la situation de l'individu.

1/ Parcours professionnel

L'entretien doit permettre d'inventorier et d'apprécier :

- Les expériences, réalisations professionnelles, compétences et éventuellement capacités managériales mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, voire de dans sa vie extra-professionnelle (engagement associatif ou autre).
- Les formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois

Il doit ensuite permettre au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles à moyen et long termes avant de procéder à l'étude de son projet, tant de son point de vue que de celui de son employeur.

Il doit enfin aboutir à la définition des besoins en formation, le cas échéant de remise à niveau, nécessaires à la réussite de son projet de deuxième partie de carrière.

L'entretien peut être l'occasion d'examiner la possibilité d'engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir-faire et compétences acquises par le salarié.

2/ Les conditions de travail

L'impact de l'âge sur la réalisation de son travail par le salarié sera examiné : horaires de travail, gestuelle et postures, ...

L'impact des conditions de travail sur la santé des salariés

Autant que de besoin, l'employeur et le salarié trouveront les réponses adéquates aux nécessités de prévenir l'apparition de maladies professionnelles et de maintenir durablement le salarié dans l'emploi.

3/ Aménagement de la fin de carrière

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'entretien doit aussi être l'occasion d'anticiper la transition vers la retraite.

Si le salarié le souhaite, l'entreprise pourra l'orienter dans son bilan retraite, éventuellement avec l'appui d'Audiens.

Dans la perspective d'une transition progressive vers la retraite, le salarié pourra formuler une demande de réduction de son temps de travail (hebdomadaire, mensuel ou annuel). Selon les dispositions fixées par l'accord de branche (article quatre, 2), le passage à temps partiel ne pourra se faire qu'à la condition d'un accord avec l'entreprise, formalisé par un avenant au contrat de travail.

En application des dispositions de l'article quatre, 1 – b de l'accord de branche sur l'emploi des séniors, le salarié recevra une information sur les modules de préparation à la retraite.

Parcours professionnel

Principaux projets / réalisations menés au cours des dernières années.

Projet / Période / Responsabilité / Commentaires

Projet / Période / Responsabilité / Commentaires

**Inventaire des domaines de compétence du salarié accumulés au fil de son parcours professionnel
(au besoin classer selon les niveaux de maîtrise de ces domaines par le salariés)**

Savoir faire personnel et aspirations exprimés par le salarié

Savoir faire développé de façon personnelle par le salarié et utile à l'entreprise

Aspirations exprimées pour l'année ou les années à venir

Commentaire du responsable

Formation et développement des compétences

Rappel des formations suivies au cours des 24 derniers mois (préciser intitulés et dates)

Formations proposées pour l'année à venir, élaboration d'un plan personnalisé

Formation :

Commentaire :

Formation :

Commentaire :

Formation :

Commentaire :

Opportunité d'une démarche de VAE :

Savoir faire identifié susceptible de déboucher sur une démarche de validation des acquis :

Impact de l'âge et des conditions de travail sur l'activité professionnelle et la santé du salarié :

Difficulté éprouvée sur le poste de travail

Commentaire du responsable :

Actions envisageables :

Bilan des réalisations sur la période antérieure :

Date :

Signature du salarié :

Date :

Signature du supérieur hiérarchique :