

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF AUX EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES A L'INITIATIVE DES SALARIES
C.I.F – FORMATIONS DIPLOMANTES ET QUALIFIANTES**

A la demande de la direction, le SNPCA-CGC et le SNFORT, signataires de l'accord du 22 avril 2003 relatif aux évolutions professionnelles à l'initiative des salariés -C.I.F - Formations diplômantes et qualifiantes, ont accepté le principe d'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales afin d'aménager certaines dispositions dudit accord.

Cette rencontre a eu lieu le 10 septembre 2003 et a abouti à la rédaction du texte ci-après :

L'accroissement des demandes de congés individuels de formation, visant à aboutir à une reconversion ou une évolution professionnelle au sein de France 3, a conduit la direction à replacer celles-ci dans leur contexte initial et à la mise en place d'un processus mieux défini.

I – Formations diplômantes et qualifiantes

En complément du dispositif légal de congé individuel de formation, la direction de France 3 souhaite développer un dispositif permettant aux salariés qui le souhaitent, une reconversion ou une évolution professionnelle, dont le postulat de base réside en une adéquation avec les compétences recherchées par l'entreprise.

1 - Objectif

Les **formations diplômantes** (validée par un diplôme reconnu par l'Education nationale / université ou un titre homologué) ou **qualifiante**, relevant du plan de formation, permettent au salarié dans l'intérêt de l'entreprise, soit d'évoluer à moyen terme vers un autre emploi soit de faire évoluer le contenu de son poste actuel, dans le respect des conventions collectives.

2 - Champ d'application

Toute demande d'un salarié appuyée sur un projet rencontrant l'intérêt de l'entreprise.

Dans ce cadre, ces formations pourront donner lieu, soit à une mobilité promotionnelle (formation diplômante), soit à une mobilité professionnelle (formation qualifiante/reconversion).

2.1 - Formations diplômantes

Les candidats devront justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq ans et d'au moins trois ans dans la fonction, posséder les conditions requises par l'organisme pour suivre la formation, avoir répondu à l'appel à candidatures.

2.2 - Formations qualifiantes

Les candidats devront justifier d'une ancienneté de deux années dans le poste, avoir répondu à l'appel à candidatures.

3 - Nature de la formation

Toute formation d'une durée maximum de 2 ans permettant :

- Pour les formations diplômantes,
- d'obtenir un diplôme reconnu par l'Education Nationale, l'Université, un titre homologué en relation avec les besoins de compétences identifiés comme prioritaires chaque année par l'entreprise,

M SA JW
SF G.V

ou

- Pour les formations qualifiantes,
- tout cursus de formation ayant pour objectif de préparer à une mobilité professionnelle (reconversion).

Ces formations font partie intégrante du plan de formation, elles se déroulent sur le temps de travail et sont entièrement financées par l'entreprise après sélection interne (coûts pédagogiques et rémunérations). Elles sont décidées dans la limite d'un budget global annuel géré par le département de la formation.

4 - Les engagements de la société

Durant sa formation le salarié conserve son statut initial ainsi que les droits qui y correspondent.

4.1 - En cas de succès à l'issue de la formation

La société s'engage à proposer au salarié diplômé ou qualifié un poste correspondant à la qualification obtenue ou à élargir, dans le respect des conventions collectives, le champ de son activité dans le poste équivalent à celui tenu avant le départ en formation.

4.1.1 - Formation diplômante

Cette mesure a pour objectif d'anticiper les besoins en compétences de la société et de créer un vivier de ressources internes.

Deux principaux cas de figure peuvent être envisagés

- Retour sur le poste d'origine

En ce cas la société s'engage, dès son retour de formation, à proposer au salarié une évolution du contenu de son poste afin de permettre une mise en œuvre des compétences nouvellement acquises.

- Evolution vers un autre poste

Dans ce cas la société s'engage à proposer, dans les deux ans, au maximum, qui suivent la formation, un poste correspondant à la qualification nouvellement obtenue. Dans ce dernier cas, une mobilité géographique pourra être requise.

4.1.2 - Formation qualifiante

Il s'agit de permettre une mobilité professionnelle pouvant déboucher sur une reconversion. En ce cas, la société s'engage en amont de la formation, à identifier un poste d'accueil correspondant à la qualification préparée. Ce poste pourra se situer soit au sein même de la direction régionale d'origine, soit au sein d'une autre direction régionale. Dans ce dernier cas, une mobilité géographique pourra être requise.

Le principe de la formation n'est accepté que si le poste d'accueil a été préalablement identifié.

Dans ce cas, l'avis de la commission paritaire compétente en matière de mobilité sera requis.

Un stage probatoire de six semaines devra être effectué, avant la prise de fonction effective, en dehors de la direction au sein de laquelle le salarié sera appelé à exercer ses nouvelles compétences.

4.2 - En cas d'échec

Le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent dans le lieu de résidence initial à celui qu'il avait au moment de son départ en formation. Il aura la possibilité de représenter son dossier une seule fois, trois ans au plus tôt après la date de son retour.

Handwritten signatures and initials, including "JC", "P", "VW", and "84".

5 - Les engagements du salarié

Dès l'accord de la société, le salarié s'engage à suivre le cursus de formation dans son intégralité et à se soumettre à l'ensemble des procédures de validation sanctionnant la fin du cursus (examen et stages probatoires). En cas d'abandon non motivé du salarié et sans accord de sa hiérarchie, l'intéressé se verra contraint de rembourser tout ou partie des frais engagés.

En cas de nécessité de mobilité géographique, le salarié sera tenu de prendre l'engagement formel de souscrire à cette obligation, en amont de l'examen de son dossier par le jury de sélection.

6 - Processus

6.1 - Le salarié remplit un dossier de candidature (cf. annexe) qu'il présente à son encadrement opérationnel, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Ce dernier examine le projet de manière concertée avec le salarié, donne son point de vue sur sa démarche ainsi que son avis sur son absence.

6.2 - Le responsable hiérarchique transmet la demande de candidature au DRH / RRH régional qui contrôle les conditions requises et donne son avis sur le projet. La transmission au département Formation de la DRH société est ensuite effectuée.

6.3 - Le département Formation instruit le dossier de candidature en liaison avec les départements Emploi-Mobilité et GPEC en vue de sa présentation devant le jury de sélection. Le ou la président(e) de la commission emploi formation des comités d'établissement et du comité central d'entreprise seront informés 10 jours avant la tenue du jury des dossiers de candidatures déposés par les salariés. Il ou elle pourra demander à rencontrer le ou la DRH régional(e) ou, au plan national, les responsables de la formation et de la gestion de l'axe « formations diplômantes ou qualifiantes », s'il ou elle le juge nécessaire.

6.4 - Un jury constitué de représentants des départements Formation, GPEC, Emploi Mobilité, du directeur adjoint chargé de la carrière des journalistes et de l'ensemble DRH/RRH régionaux et du siège, statue sur les candidatures.

Un bilan professionnel destiné à apprécier les pré-requis liés à l'entrée en formation pourra être mis en œuvre avant la décision finale du jury.

6.5 - Le département Formation informe les candidats de la décision du jury sous couvert de leur hiérarchie avec copie à leur DRH/RRH et rappelle, en relation avec le département Emploi / Mobilité, les engagements de la société et du salarié sur les conditions de leur retour à l'issue de leur formation.

6.6 - Le département de la formation inscrit les candidats auprès de l'organisme de formation et en informe le DRH/RRH et le responsable formation de l'entité.

6.7 - La commission paritaire mobilité et le ou la président(e) de la commission emploi formation du comité central d'entreprise seront informés des décisions prises par le jury.

7 - Déroulement de la formation

Le département Formation et le responsable de la formation de l'entité assurent le suivi du déroulement de la formation en liaison avec un tuteur désigné à cet effet dans l'entité.

Un point trimestriel sera réalisé avec le tuteur et la hiérarchie.

Deux mois avant la fin de formation, le département Emploi / Mobilité informe le salarié des dates et lieu de déroulement de stage probatoire (le cas échéant).

M SR TW Z
 SF G.V

8 – Financement

Afin d'inciter au développement des formations diplômantes et qualifiantes, la DRH société s'engage à consacrer au minimum 5% des ressources du plan de formation au financement de cette mesure. En aucun cas l'enveloppe financière consacrée au financement de cette mesure ne pourra être inférieure à 310.000 euros.

II - CIF : Rappel du cadre légal

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'employeur ne peut s'opposer à la demande d'un congé individuel de formation mais peut la reporter, sous certaines conditions. En ce sens, tout salarié désireux de déposer une demande de congé individuel de formation, devra au préalable en faire la demande auprès de sa direction. Il sera alors informé de la suite donnée à son dossier (autorisation d'absence ou report).

Cependant, le bénéfice d'un congé individuel de formation n'ouvre pas à l'intéressé le droit à être placé dans l'emploi dont il a acquis les qualifications professionnelles au moyen dudit congé. De même, si le fait d'avoir suivi une formation peut constituer un critère intervenant dans l'appréciation de ses possibilités de promotion ou d'avancement, il n'entraîne aucune automaticité en la matière.

Dans l'hypothèse selon laquelle la formation souhaitée entrerait dans le secteur d'activité des métiers de l'audiovisuel, il lui sera également précisé par écrit qu'il ne pourra ni prétendre automatiquement à un emploi dans la société correspondant à ses nouvelles compétences ni prétendre à bénéficier de stages pratiques en vue d'une validation.

Dans ce cadre, au terme de son congé individuel de formation, il réintègrera son poste d'origine.

SNC
J.M. 9.11
SF

**Modalités de calcul de la rémunération lors d'une reconversion
d'un salarié d'origine PTA vers une fonction de Journaliste**

I - Règle actuelle

Reconstitution de la rémunération annuelle en tant que PTA (RAPTA)

- Salaire de qualification X 12
- + Prime d'ancienneté X 12
- + Complément salarial (disparité) X 12
- + Prime de sujétion annuelle
- + PFA PTA – PFA Journaliste
- + Heures supplémentaires
- + Autres primes mensuelles régulières

Détermination du salaire mensuel de base journaliste (SMBJ)

RAPTA / 12

Salaire annuel journaliste

- SMBJ X 13
- + PFA Journaliste

Placement

Division du salaire retenu (SMBJ) par la valeur du point journaliste pour obtenir l'indice de placement. L'indice obtenu ne doit pas être inférieur à l'indice minimum garanti de la fonction.

II - Nouvelle règle

A l'instar des règles de promotion prévues par la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles, une majoration de 7,5 % du salaire de base PTA sera désormais appliquée. Toutefois, et pour tenir compte du statut de cadre que confère celui de journaliste, cette majoration n'aura pas lieu pour ce qui concerne un cadre PTA reconverti journaliste.

Le salaire mensuel de base PTA (SMBPTA) est égal à la somme des éléments suivants :

SMBPTA = Salaire de qualification + Complément salarial (disparité)

II – 1 Pour les non cadres

Détermination du salaire mensuel de base journaliste (SMBJ) :

$SMBJ = SMBPTA \times 7,5 \% + \text{Prime d'ancienneté PTA} + ((PFA \text{ PTA} - PFA \text{ Journaliste})/12)$

II – 2 Pour les cadres

Détermination du salaire mensuel de base journaliste (SMBJ) :

$SMBJ = SMBPTA + (\text{Prime de sujétion annuelle}/12) + \text{Prime d'ancienneté PTA} + ((PFA \text{ PTA} - PFA \text{ Journaliste})/12)$

II – 3 Salaire annuel journaliste (SAJ)

SAJ = SMBJ X 13 + PFA Journalistes

SR
M *SR* *P* *Q.V*

Placement

Division du salaire retenu (SMBJ) par la valeur du point journaliste pour obtenir l'indice de placement. L'indice obtenu ne doit pas être inférieur à l'indice minimum garanti de la fonction.

Ancienneté

Le nouveau contrat de travail sera délivré dès l'entrée en fonction dans la nouvelle qualification. La date d'ancienneté « société » en tant que journaliste prendra effet à la date d'entrée en formation.

Fait à Paris, le - 3 OCT. 2003

Les organisations syndicales

Pour la Direction de France 3

Pour le SURT/CFDT

Pour le SNRT/CGT

Pour le SNJ/CGT

Pour le SNPCA/CGC

Pour le SPC/CGC

Pour le SNFORT

Pour le SJA/FO

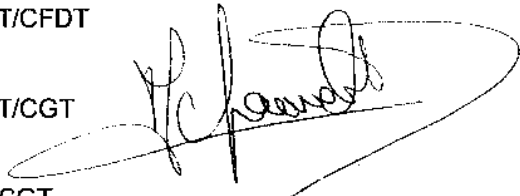
Pour le SGJ/FO

Pour l'USNA/CFTC

Pour le SNJ



Patrice PAPET
Directeur des Ressources Humaines



Guillaume VARET



Sébastien BARRIERE
Will