



## PROTOCOLE D'ACCORD DE MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS PAR ALTERNANCE A FRANCE 3

### Préambule :

Le présent accord de mise en œuvre des formations par alternance a pour objectifs de fixer pour la société France 3, les modalités d'utilisation des contrats en alternance, l'organisation des parcours de formation qui y correspondent et la fonction tutorale qui y est associée.

Par alternance, il faut entendre prioritairement les formations utilisant les dispositifs contractuels de l'apprentissage et de l'alternance (contrats de qualification, d'adaptation et contrats d'orientation).

Les formations initiales par la voie de l'alternance s'inscrivent dans le cadre de la politique de la formation et de l'emploi de France 3.

Leur mise en œuvre obéit à une quadruple volonté :

- une volonté de contribuer au sein de France 3 aux politiques publiques de formation par la voie de l'alternance,
- une volonté économique de créer un gisement de compétences aux fins de recrutement en emplois qualifiés (possibilités d'embauche définitive ou en contrat à durée déterminée),
- une volonté pédagogique d'améliorer l'appareil de formation professionnelle et continue de l'entreprise en développant la fonction tutorale, et de permettre ainsi le transfert du savoir-faire des salariés chevronnés ainsi que la capitalisation des compétences internes à la société.
- une volonté sociale de faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi de jeunes issus de familles modestes et de permettre à des jeunes de se former et de se qualifier selon une modalité de formation qui corresponde mieux à leur attente.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre global de la politique mise en œuvre par France 3 en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, étant précisé que les dispositifs ainsi mis en place ont bien pour vocation la qualification et l'insertion réussie des jeunes et ne doivent pas conduire à une augmentation de la précarité.

*MR G.V.*  
*Σ*

### **Article 1 : France 3 et l'alternance :**

France 3 s'engage à former des jeunes pour faciliter leur accès à la qualification et à l'emploi au sein ou en dehors de l'entreprise. Leur formation et leur parcours à France 3 leur permettront de s'adapter plus rapidement au marché du travail de l'audiovisuel et de s'intégrer plus rapidement dans les entreprises qui les recruteront.

France 3 s'engage, au terme de la durée du présent accord, à promouvoir des contrats en alternance à hauteur minimum de 2 % de ses effectifs permanents.

A titre transitoire, France 3 mettra à profit l'année 2002 pour rechercher les meilleures conditions de mise en œuvre des nouveaux contrats ou placer les contrats en cours d'exécution au niveau qualitatif recherché et défini dans les articles qui suivent.

L'année 2003 visera un objectif de contrats en alternance à hauteur de 50 alternants.

Par ailleurs, la Société nationale cherchera, en relation avec la coordination emploi-handicap, à promouvoir une expérimentation des contrats en alternance au bénéfice des handicapés.

### **Article 2 : les types de contrat mis en œuvre :**

France 3 met en place trois types de contrat par alternance : les contrats d'apprentissage, les contrats de qualification et les contrats d'adaptation. La liste des qualifications préparées via ces contrats sera examinée annuellement, en Commission Emploi Formation du CCE et en CCE à l'occasion de la présentation du plan de formation de l'année N+1.

En tant que de besoin la direction ou les organisations syndicales signataires du présent accord pourront saisir le comité de suivi visé à l'article 12 ci-après de demandes complémentaires à la liste de qualifications initialement établie.

### **Article 3 : les contrats d'apprentissage :**

Les contrats d'apprentissage seront mis en œuvre dans une logique de formation initiale sous contrat de travail. Ils prépareront les jeunes âgés de 16 ans au moins et 25 ans au plus à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué.

Les jeunes apprentis en contrat avec France 3 bénéficieront d'un examen prioritaire de leur candidature en vue d'une embauche au sein de la Société sous réserve de réussite aux examens sanctionnant la formation par l'apprentissage. Les formations préparées par la voie de l'apprentissage viseront la préparation de titres ou diplômes des niveaux V à I (CAP au diplôme d'ingénieur).

MA  
M G.V.  
Z

Une liste des Centres de Formation des Apprentis partenaires sera arrêtée. Les CFA partenaires bénéficieront prioritairement de la taxe d'apprentissage.

Les filières et qualifications à développer par la voie de l'apprentissage concerneront dans un premier temps les métiers ou diplômes suivants :

- diplômes d'ingénieur ou d'Ecole supérieure de commerce (niveau I), DESS, DECF,
- diplômes de niveau IV à II dans les activités suivantes : informatique, marketing, communication, audiovisuel, documentation, métiers administratifs (secrétariat, comptabilité),
- diplômes de journaliste lorsque l'offre de formation par la voie de l'apprentissage sera créée.

A l'issue du contrat d'apprentissage, les apprentis diplômés pourront demander leur inscription au planning des occasionnels et intermittents, après aval du comité de décision (cf. article 7, paragraphe 7.1). La période passée dans l'entreprise vaudra pour un avis favorable.

En cas d'embauche définitive, la durée du contrat d'apprentissage comptera pour l'ancienneté acquise au sein de la Société.

#### **Article 4 : les contrats de qualification :**

Les contrats de qualification seront mis en place dans une logique de formation continue. Ils s'adresseront prioritairement à des jeunes en rupture avec le système de formation initiale.

Les contrats de qualification proposeront aux jeunes de 16 à 25 ans et aux adultes de plus de 26 ans, qui en remplissent les conditions, une expérience professionnelle et des parcours de formation validés, à terme, par un titre, un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification inscrite dans les conventions collectives.

Les contrats de qualification s'adressant à des adultes de plus de 26 ans seront mis en œuvre à titre expérimental. Ils seront susceptibles de déboucher sur une embauche définitive si sont satisfaites, à l'issue du contrat, les exigences requises par la Société.

Dans tous les cas une attestation de fin de contrat sera remise par la DRH société attestant de l'atteinte ou non de la qualification préparée.

Les parcours de formation proposés aux titulaires des contrats de qualification se réaliseront dans la direction régionale signataire du contrat ou pour partie dans d'autres directions régionales de la Société. Dans ce dernier cas, l'organisation du parcours de formation et de validation sera envisagée conjointement avec les directions concernées.

MA  
MA  
G.V  
D

A l'issue du contrat de qualification, en cas d'obtention de la qualification préparée, les intéressés pourront après aval du comité de décision (cf. article 7, paragraphe 7.1), demander leur inscription au planning des occasionnels et intermittents. Le parcours réalisé pendant la durée du contrat dans la société vaudra pour un avis favorable.

En cas d'embauche définitive, la durée du contrat de qualification accomplie à France 3 comptera pour l'ancienneté acquise au sein de la Société.

Les formations préparées par voie de qualification visent la préparation de titres ou diplômes de niveau V à III (CAP à BAC + 2), ou l'acquisition des qualifications inscrites dans les conventions collectives d'un niveau équivalent.

Les métiers relevant de la formation par alternance en contrats de qualification sont les suivants :

- secteurs administratifs, marketing, informatique, ressources humaines, documentation, techniciens, journalistes.

#### **Article 5 : les contrats d'adaptation :**

Les contrats d'adaptation à durée déterminée ou indéterminée auront pour objectif de donner une première pratique professionnelle aux jeunes demandeurs d'emplois de 16 à 25 ans, ne disposant d'aucune expérience professionnelle. Ils auront aussi pour but d'assurer leur parcours d'insertion dans la Société ainsi que leur adaptation aux spécificités de l'emploi occupé. Afin de proposer une professionnalisation, insertion et intégration à ces jeunes, il sera mis en œuvre, à chaque fois que possible, un contrat d'adaptation.

Après accord de l'AFDAS et des ASSEDIC, il sera possible de prendre sous contrat d'adaptation, des intermittents du spectacle dont les heures réalisées durant la période du contrat au sein de l'entreprise seront comptabilisées au titre du régime des annexes 8 et 10 des intermittents du spectacle.

A l'issue du contrat d'adaptation à durée déterminée et après aval du comité de décision (article 7, paragraphe 7.1), les intéressés pourront demander leur inscription au planning des occasionnels et intermittents. Dans ce cas la période passée au sein de l'entreprise en contrat à durée déterminée comptera pour un avis favorable.

En cas d'embauche définitive, la durée du contrat d'adaptation accomplie à France 3 comptera pour l'ancienneté acquise au sein de la Société.

*Handwritten notes:*  
a  
MR  
G.V.  
P

## Article 6 : rémunérations des alternants :

### 6.1) Contrats d'apprentissage :

#### Jeunes âgés de moins de 21 ans (16 à 20 ans) :

- 1<sup>ère</sup> année : 41 % du SMIC
- 2<sup>ème</sup> année : 49 % du SMIC
- 3<sup>ème</sup> année : 65 % du SMIC

#### Jeunes âgés de 21 ans et plus :

La rémunération minimale visée à l'article L.117-10 du code du travail est calculée pour les apprentis de 21 ans et plus, en pourcentage de la garantie minimale annuelle de ressources à l'embauche dans l'emploi occupé, prévue dans les conventions collectives, soit :

- 1<sup>ère</sup> année : 53 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé
- 2<sup>ème</sup> année : 61 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé
- 3<sup>ème</sup> année : 78 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé

### 6.2) Contrats de qualification :

#### Jeunes âgés de moins de 21 ans (16 à 20 ans) :

- 1<sup>ère</sup> année : 50 % du SMIC
- 2<sup>ème</sup> année : 60 % du SMIC

#### Jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :

- 1<sup>ère</sup> année : 65 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé
- 2<sup>ème</sup> année : 75 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé.

#### Adultes de 26 ans et plus :

- 100 % du salaire net minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé.

### 6.3) Contrats d'adaptation :

contrat à durée déterminée : 100 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé

contrat à durée indéterminée : 100 % du salaire minimum de la convention collective correspondant à l'emploi occupé.

*ML  
GV  
K*

6.4) Les primes sont versées selon les conditions en vigueur à France 3 au prorata du pourcentage du salaire versé et de la durée du contrat.

### **7°) issue des contrats :**

#### 7.1) Le comité de décision :

Pour chacun des contrats en alternance, il sera mis en place un comité de décision. Ce comité de décision regroupant le supérieur hiérarchique du jeune, son DRH, le responsable de la formation d'une direction ou de la direction régionale concernée et en tant que de besoin un représentant de la DRH société, aura pour objet de statuer à l'issue du contrat du jeune. Si le jeune a fait la preuve de la maîtrise des compétences requises, il pourra lui être proposé une embauche selon les dispositions en vigueur à France 3 (inscription au planning des occasionnels et intermittents, embauche définitive).

S'agissant des contrats de qualification, ce comité de décision associera le tuteur à la délivrance de la qualification préparée.

#### 7.2) L'espace alternants

Pour les jeunes non embauchés qui le souhaiteront, il leur sera proposé via le département de la formation, leur inscription dans « l'Espace alternants ». « L'espace alternants » est un dispositif financé par les entreprises et l'ANPE ayant pour objet de leur proposer un suivi durant 3 mois, précédé d'une formation (bilan individuel de compétences, techniques de recherche d'emploi, propositions d'emplois par l'ANPE).

### **8) les contrats d'objectifs de l'alternance :**

Afin d'inscrire la politique d'alternance dans une logique de gestion prévisionnelle des effectifs, des contrats d'objectifs seront passés entre la DRH société et les directions régionales, direction territoriale et direction du siège de la Société.

Ces contrats d'objectifs de l'alternance, formalisés dans une procédure, préciseront :

- les métiers concernés et les types de qualifications visées,
- les effectifs prévisionnels envisagés par type de contrats,
- la nature et les modalités de mise en place des formations de tuteurs et maîtres d'apprentissage,
- les plans de formation prévisionnels des jeunes en contrats de qualification et d'adaptation,
- les modes de validation des acquis des jeunes,
- les modes de gestion et de suivi des contrats,
- le type d'appui demandé au département de la formation.

MR  
M G.V

Ces informations seront présentées en début d'exercice aux Comités d'Etablissement, à la Commission Emploi formation du CCE, au CCE.

Les contrats d'objectifs pourront être réalisés durant l'exercice annuel au regard des décisions d'acceptation des dossiers par les Directions Départementales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle concernées.

### **Article 9 : organisation de la fonction tutorale :**

Plusieurs acteurs et niveaux contribuent à l'organisation du dispositif interne de la fonction tutorale : le pilotage est assuré par le département de la formation de la société, la coordination dans l'entité est conduite par le responsable de la formation, la gestion des parcours par le responsable hiérarchique et le transfert des compétences par le tuteur opérationnel ou le maître d'apprentissage.

Le département de la formation au titre de la fonction tutorale développera les actions suivantes :

- valoriser et capitaliser les expériences de terrain ;
- mettre en place les conditions d'une évaluation du dispositif interne de la fonction tutorale ;
- élaborer les outils nécessaires à la mise en place et à la gestion des contrats par alternance ;
- assurer les relations avec les différents partenaires internes et externes (Auvicom).
- fournir un appui technique et pédagogique aux acteurs internes,
- réaliser le bilan qualitatif annuel.

Le responsable de la formation de la direction régionale organise la fonction tutorale au sein de son entité. Il supervise le parcours de formation des contrats en alternance. Il gère les relations avec les organismes de formation externes.

Le responsable hiérarchique organise l'ensemble du parcours de formation du jeune dans son unité. Il assure les conditions nécessaires au bon déroulement du contrat. Il évalue les compétences du jeune.

Le tuteur ou maître d'apprentissage a pour fonction de :

- accueillir le nouvel arrivant dans son équipe ou son service,
- organiser le parcours de formation, dans sa partie pratique, notamment en relation avec les formateurs chargés du suivi en entreprise,
- former (identifier les situations de travail apprenantes, transférer ses compétences),
- évaluer les acquis ,
- assurer les relations avec les partenaires de l'alternance en interne,

MA P  
M G.V

Le tutorat n'est ni un métier, ni un emploi, mais une activité professionnelle qui nécessite le développement de compétences spécifiques. Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi parmi les volontaires, par la hiérarchie.

Si le tuteur se trouve être également le supérieur hiérarchique de l'alternant, l'évaluation des compétences sera assurée par le N + 1.

Les critères de choix reposent sur :

- des compétences techniques dans le métier,
- une ancienneté de deux années minimum d'exercice dans sa profession,
- des compétences pédagogiques, le goût de la transmission du savoir,
- de bonnes capacités relationnelles, de communication, de disponibilité,
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel,

#### **Article 10 : conditions de mise en œuvre du tutorat opérationnel :**

Une lettre de mission concrétisera l'engagement réciproque pris entre le DRH ou le RRH et le futur tuteur ou le maître d'apprentissage. Un temps sera consacré à l'exercice du tutorat. Il représentera, en moyenne, environ 10 % du temps de travail sur l'année et sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission. A cet égard la DRH société garantit aux entités favorisant l'accueil des jeunes en alternance, le prorata des équivalents temps pleins nécessaires à la mise en œuvre du tutorat.

Par ailleurs, les tuteurs et les maîtres d'apprentissage bénéficieront de l'appui logistique et pédagogique du département de la formation société.

Le tutorat sera mis en place selon la règle suivante :

- 1 maître d'apprentissage pour 1 apprenti,
- 1 tuteur pour un contrat de qualification ou 2 contrats d'adaptation.

Une formation sera dispensée au bénéfice des tuteurs et des maîtres d'apprentissage de la société. Cette formation sera assurée par un organisme conjointement désigné par France 3 et la direction de l'AuVICOM. Les tuteurs et maîtres d'apprentissage disposeront d'une documentation générale et pédagogique leur permettant d'exercer pleinement leur mission.

#### **Article 11 : suivi de l'alternance :**

Les instances régulières de concertation (les Commissions Formation des CE, les Comités d'établissement, la Commission Emploi Formation, le Comité Central d'Entreprise) seront informées des résultats enregistrés dans la mise en œuvre des formations par alternance dans la Société. Les informations relatives aux obligations

MH  
JA G.V  
D

légal et réglementaires des articles L.933-3 et D 932-1 seront communiquées aux échéances prévues par le code du travail.

**Article 12 : suivi de l'accord :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de sa date de signature au 31 décembre 2004. Il cesse de produire effet à l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

A cette date un bilan d'application sera effectué avec les organisations syndicales signataires. Les suites à donner à l'accord seront examinées avec l'ensemble des organisations syndicales.

Indépendamment des consultations régulières réalisées auprès des instances représentatives du personnel, la mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'une information régulière auprès des signataires qui pourront en tant que de besoin, solliciter la tenue de réunions ad hoc.

**Article 13 : publicité du présent accord :**

En application des dispositions de l'article L 132-10 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction du travail et de l'Emploi et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le -7 JUIN 2002

Pour la direction

SURT-CFDT

USNA-CFTC

SPC-CGC

SNPCA-CGC

SNJ-CGT

SNRT-CGT

SGJ-FO

SJA-FO

SNFORT

SNJ

*Handwritten signatures and names:*  
- A large signature in the center, possibly "M. Paris".  
- A signature to the right of "Pour la direction".  
- A signature below "USNA-CFTC" with the word "his" written above it.  
- A signature below "SNPCA-CGC" with the name "Christiane VARET" written above it.  
- A signature below "SNFORT" with the name "Jean-Marie LAURENT" written above it.