



PROTOCOLE D'ACCORD

"VIVRE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A RADIO FRANCE"

Sommaire

I.	PREAMBULE	4
II.	ENTRETIEN D'ACTION DE FORMATION	5
III.	PARCOURS DE FORMATION	6
IV.	BILAN DE COMPETENCES	6
V.	PLAN DE FORMATION	7
V.1	ELABORATION DU PLAN	7
V.2	TYPOLOGIE DES ACTIONS DE FORMATION	7
V.3	FORMATION INTERNE	8
V.3.1	<i>Politique de la formation interne</i>	8
V.3.2	<i>Organisation des stages</i>	9
V.3.2.a	Préparation d'une formation interne	9
V.3.2.b	Remplacement du formateur	9
V.3.2.c	Indemnisation du formateur	10
V.3.2.d	Organisation matérielle des stages	10
V.3.2.e	Formation pédagogique	10
VI.	EVOLUTIONS DE CARRIERE	11
VI.1	PASSERELLES	11
VI.2	PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	12
VI.2.1	<i>Salariés concernés</i>	12
VI.2.2	<i>Mise en place</i>	13
VI.2.3	<i>Tutorat</i>	13
VI.2.4	<i>Durée</i>	13
VI.2.5	<i>Financement</i>	14
VI.2.6	<i>Temps de travail</i>	14
VI.3	EVOLUTION VERS LA FONCTION D'ENCADREMENT	14
VII.	CONTRATS EN ALTERNANCE	15
VII.1	EVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS	15
VII.2	DISPOSITIONS GENERALES	15
VII.3	CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	15
VII.3.1	<i>Durée</i>	16
VII.3.2	<i>Tutorat</i>	17
VII.3.3	<i>Rémunération</i>	17
VII.3.4	<i>Financement</i>	18
VII.4	CONTRATS D'APPRENTISSAGE	18
VII.4.1	<i>Durée</i>	18
VII.4.2	<i>Rémunération</i>	18
VII.4.3	<i>Maître d'apprentissage</i>	19
VII.4.4	<i>Financement</i>	19
VIII.	TUTORAT	19
IX.	DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION	20
IX.1	PUBLICS VISES	21
IX.2	DIF ET TEMPS DE TRAVAIL	21
IX.3	ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES	21
IX.4	ACQUISITION DU DROIT ET INFORMATION DES SALARIES	21
IX.5	DIF PRIORITAIRES DE LA BRANCHE DE L'AUDIOVISUEL	22
IX.6	MODALITES	23
IX.7	REMUNERATION ET ALLOCATION PENDANT LA FORMATION	24
IX.7.1	<i>Formation pendant le temps de travail</i>	24
IX.7.2	<i>Formation hors temps de travail</i>	24
IX.8	PERIODES DE FORMATION HORS TEMPS DE TRAVAIL	24
IX.9	BENEFICE DU DIF EN CAS DE DEPART DE L'ENTREPRISE	24
IX.10	FINANCEMENT	26
X.	DIF DES MUSICIENS	26
X.1	ORGANISME DE FORMATION AGREE	27
X.2	CRITERES DE DEFINITION DE L'INTERVENANT	27
X.3	CONDITIONS REGLEMENTAIRES	27
X.4	REMUNERATION DE L'INTERVENANT	27
X.5	MUSICIENS CONCERNES	28
X.6	COMITE TECHNIQUE DU DIF MUSICIEN	28

XI.	DIF DES INTERMITTENTS.....	28
XI.1	NOTION	28
XI.2	PRINCIPALES DISPOSITIONS.....	29
XI.3	DIF PRIORITAIRE	29
XI.3.1	<i>Public prioritaire</i>	29
XI.3.2	<i>Formations prioritaires</i>	29
XI.4	ACCORDS DE FINANCEMENT	30
XI.4.1	<i>DIF non prioritaire</i>	30
XI.4.2	<i>DIF prioritaire</i>	30
XI.5	MESURES TRANSITOIRES.....	30
XI.5.1	<i>Tableau de synthèse</i>	31
XII.	VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).....	35
XIII.	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	36
XIV.	ACCUEIL DES ETUDIANTS SOUS CONVENTION AVEC UNE ECOLE	36
XV.	DISPOSITIONS DIVERSES.....	37
XVI.	ANNEXE 1 : SIGLES	39
XVII.	ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI.....	40

Entre

d'une part :

- Radio France,

d'autre part :

- les organisations syndicales,

il est convenu des dispositions suivantes.

I. PREAMBULE

Les parties signataires entendent par cet accord préciser les conditions d'application des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et des accords de branche à Radio France.

Elles rappellent l'importance de la formation professionnelle pour :

- assurer l'évolution des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle,
- accompagner les mutations organisationnelles et technologiques de l'entreprise,
- professionnaliser la transmission des savoirs.

Elles affirment le droit de tous les salariés à :

- accéder à la formation,
- être acteurs de leur parcours professionnel au travers des différents dispositifs.

Elles veillent à :

- lutter contre toutes les formes de discrimination ; l'accès à la formation professionnelle devant relever uniquement de critères objectifs et professionnels et ne devant tenir compte d'aucun autre tel que le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, les opinions philosophiques, religieuses, politiques ou l'appartenance syndicale.
- garantir les conditions permettant aux collaborateurs de bénéficier de la formation professionnelle,

- favoriser la mobilité au sein de l'entreprise notamment grâce au dispositif des passerelles.

Elles soulignent l'importance de l'information sur les dispositifs de formation et de l'homogénéité des formations entre les collaborateurs de Paris et des régions.

Elles affirment la volonté de favoriser :

- l'intégration des jeunes,
- la valorisation des compétences des plus expérimentés,
- la professionnalisation de la transmission du savoir.

Elles soulignent la nécessité de favoriser, pour les salariés qui se trouvent sur les grilles de qualification les moins élevées, l'acquisition de connaissances et l'évolution de leur qualification.

Elles affirment l'exigence de qualité des stages et d'efficacité du dispositif d'organisation de la formation.

Cet accord précise notamment les modalités de mise en place des entretiens d'action de formation et du passeport de formation.

Les priorités, les seuils et les montants indiqués dans cet accord font référence aux accords s'appliquant à Radio France ou aux décisions relevant des instances paritaires de l'AFDAS (*) et de la CPNE (*). En cas de modification, ils entrent en application sans qu'il soit nécessaire de négocier un nouvel accord.

II. ENTRETIEN D'ACTION DE FORMATION

Les parties signataires conviennent de mettre en place un entretien d'action de formation, au minimum tous les 2 ans, pour les collaborateurs permanents, ayant au moins 2 ans d'activité à Radio France.

Cet entretien a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il a lieu soit à l'initiative de Radio France soit à l'initiative du salarié et se déroule entre le collaborateur et son hiérarchique direct. En cas de désaccord sur les conclusions, le collaborateur peut demander à rencontrer son administrateur.

Au cours de cet entretien, les points suivants sont abordés :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle,

* Les sigles sont développés en annexe.

- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- L'identification du ou des dispositif(s) de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF).

Radio France établit un support d'entretien applicable à toute l'entreprise.

A la suite de l'entretien, les propositions de formation sont traitées lors de l'élaboration du plan de formation de l'année suivante sauf si l'urgence du dossier nécessite un traitement anticipé.

III. PARCOURS DE FORMATION

Les signataires conviennent de favoriser l'accès de chaque salarié, à tout moment, aux informations relatives à sa propre formation.

Ces informations recensent :

- Les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation continue, les activités tutorales (encadrement des apprentis, des contrats de professionnalisation et des passerelles) et les animations de stage.

Compte tenu des caractéristiques de l'outil informatique de gestion des ressources humaines, ce parcours sera mis en œuvre progressivement au plus tôt en 2007.

IV. BILAN DE COMPETENCES

Les signataires ont la volonté de favoriser l'accès au bilan de compétences pour les collaborateurs au cours de la seconde partie de leur carrière.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise qui est soumis au secret professionnel.

Dans le cadre du plan de formation, le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement écrit du collaborateur.

Le collaborateur peut avoir l'initiative d'un bilan de compétences dans le cadre du dispositif du CIF(*) ou du DIF(*) dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances paritaires de l'AFDAS et de la CPNE.

V. PLAN DE FORMATION

v.1 Elaboration du plan

Les signataires affirment l'importance de la formation pour développer durablement les compétences des collaborateurs de Radio France tout au long de leur carrière et accompagner les évolutions de l'entreprise et de ses métiers.

A ce titre, le plan doit s'appuyer sur les aspirations des collaborateurs validées au cours des entretiens d'action de formation, les perspectives ouvertes par la gestion prévisionnelle des emplois à Radio France et la stratégie de l'entreprise.

Radio France sera attentif aux besoins des collaborateurs n'ayant pas suivi de formation au cours des trois dernières années. Les salariés concernés pourront demander à bénéficier d'un entretien sur ce sujet avec la DRH.

v.2 Typologie des actions de formation

Depuis la loi du 4 mai 2004, il est fait obligation à Radio France de "catégoriser" les stages inscrits dans le plan de formation. Les actions de formation (hors DIF) sont organisées exclusivement pendant le temps de travail sauf demande expresse du salarié et seulement dans les limites et pour les catégories autorisées.

Les catégories sont :

- catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail,
- catégorie 2 : évolution des emplois ou actions de maintien dans l'emploi,
- catégorie 3 : actions de développement des compétences.

Les signataires conviennent de l'importance de l'information sur les dispositifs de formation afin que :

- les collaborateurs puissent être acteurs de leur évolution professionnelle,
- l'encadrement puisse les conseiller en toute connaissance de cause notamment lors des entretiens d'action de formation.

V.3 Formation interne

V.3.1 Politique de la formation interne

Les signataires réaffirment l'importance de la formation interne dans les processus de transfert des connaissances, d'évolution de l'entreprise et de valorisation des potentiels des collaborateurs. Elle ne s'oppose pas à la nécessité de former les collaborateurs auprès des organismes de formation notamment pour les formations qualifiantes indispensables à l'exercice de certains métiers.

La formation interne doit conduire à la conception de stages en prise directe avec les besoins des collaborateurs et les perspectives d'évolution de l'entreprise. Elle doit notamment rendre possible la mise en place de stages donnant une vision claire des systèmes opérationnels.

Les formateurs internes n'ont pas un statut de formateur permanent. Ils sont choisis sur la base du volontariat et apportent à la collectivité leurs compétences dans leur domaine d'excellence. La période d'animation est un temps fort de leur activité professionnelle, elle ne peut en aucun cas être une activité principale.

La désignation d'un formateur doit répondre aux mêmes exigences de qualité que celles pratiquées par les organismes de formation.

Les formateurs internes sont des professionnels reconnus pour leur savoir et leur volonté à transmettre leurs connaissances. Outre l'exercice d'une spécialité technique, les formateurs doivent disposer de réelles qualités pédagogiques. L'expérience et la connaissance de l'entreprise sont également des qualités recherchées.

Il sera indiqué les expériences, formation ou qualification, dont disposent les formateurs internes, en rapport avec le domaine concerné, justifiant leur capacité à transmettre leur connaissance.

Afin de fiabiliser ce dispositif et garantir la qualité des prestations, les formateurs internes bénéficient d'une formation à la pédagogie, dispensée par des organismes extérieurs. Cette procédure de préparation des actions de formation, d'une part, renforce les compétences des formateurs internes en matière de pédagogie, de méthodologie et de suivi de formation et, d'autre part, leur confère la crédibilité indispensable à l'exercice de cette activité complémentaire à leur métier de base. Dans certains cas, une formation organisée par les constructeurs des équipements peut être également proposée aux formateurs.

A chaque fois que le sujet s'y prête, les futurs formateurs conçoivent et rédigent un support de formation. Il s'agit d'une phase privilégiée de retour sur les connaissances à transmettre, voire d'approfondissement des différents points à aborder. La rédaction et la mise en forme du support fiabilisent le processus de conception de la formation et contribuent à la qualité du produit pédagogique final.

L'action de ces formateurs internes s'inscrit obligatoirement dans le cadre défini par un programme pédagogique. Elle est formalisée par une fiche de présentation du stage remise aux participants avec la convocation et elle s'appuie, si besoin, sur un support de formation.

Les moyens internes de formation ne peuvent cependant pas répondre à tous les besoins de l'entreprise. Il convient de rechercher pour chaque cas spécifique la réponse de formation la plus adéquate et de ne pas négliger le recours aux formateurs externes et aux organismes de formation qui transmettent leur savoir faire et leur expérience acquise lors de leurs interventions auprès d'autres entreprises. Un bon plan de formation doit réaliser un équilibre, le plus efficace possible, entre, d'une part, les compétences internes qui peuvent être valorisées et, d'autre part, les compétences et l'expérience qui peuvent être recherchées auprès de partenaires extérieurs.

V.3.2 Organisation des stages

V.3.2.a Préparation d'une formation interne

Les stages animés par des collaborateurs permanents de l'entreprise sont gérés selon une procédure visant à garantir la qualité de la prestation.

Les étapes successives sont :

- Le projet est initié par la direction ou par un salarié. Il est formalisé par des objectifs pédagogiques, un programme ou une note décrivant le cadre de l'intervention et ses objectifs. Les détails de l'intervention sont finalisés ultérieurement.
- Le futur formateur bénéficie d'une formation pédagogique.
- Le formateur dispose d'une durée de préparation suffisante sur son temps de travail pour rédiger le programme et concevoir les supports pédagogiques.
Ces documents, validés par le service de la formation, sont remis aux participants.
- Le stage est géré dans le cadre du plan de formation au même titre et dans les mêmes conditions que les stages organisés avec la collaboration d'un organisme extérieur de formation.

Cette procédure de préparation des actions de formation renforce les compétences des formateurs internes en matière de pédagogie, de méthodologie et de suivi de formation. Elle leur confère la crédibilité indispensable à l'exercice de cette activité qu'ils ont choisi d'exercer et qui est complémentaire à leur métier de base. Elle contribue à la pérennité du dispositif.

V.3.2.b Remplacement du formateur

Le remplacement du formateur, lorsqu'il y a lieu, est à la charge de la Délégation à la formation professionnelle. Il est imputé sur le budget du stage.

La demande doit être effectuée, après acceptation du projet de stage par le service de la formation professionnelle, à l'aide du formulaire « Demande d'engagement d'un collaborateur sous contrat à durée déterminée ». Le motif doit impérativement rappeler l'intitulé du stage et la période d'animation.

Le financement de ce remplacement ne peut correspondre qu'à la stricte période de préparation et d'animation et ne peut pas être assimilé à un droit de tirage.

V.3.2.c Indemnisation du formateur

Pour son activité de formateur, le collaborateur bénéficie d'une prime pédagogique.

Le versement de la prime pédagogique aux formateurs internes et le financement du remplacement du formateur ne sont pris en charge par le service de la formation que dans la mesure où la procédure suivante est respectée :

- inscription du stage au plan de formation ou demande préalable d'organisation par la direction,
- accord du service de la formation professionnelle,
- transmission au service de la formation :
 - d'une fiche pédagogique rédigée par le formateur,
 - d'une feuille de présence,
 - de l'avis des stagiaires sur le déroulement du stage.

La réévaluation de cette prime sera évoquée au cours de la négociation annuelle obligatoire.

V.3.2.d Organisation matérielle des stages

Les stages organisés dans le cadre de la formation interne sont mis en place avec la même rigueur que ceux organisés avec le concours d'organismes extérieurs de formation :

- établissement des convocations,
- stagiaires dégagés de leurs activités habituelles,
- mise à disposition d'une salle de formation équipée d'un matériel pédagogique en adéquation avec la formation dispensée,
- organisation formelle d'un bilan de fin de stage, avis écrit des stagiaires,
- feuille de présence émargée par les stagiaires.

V.3.2.e Formation pédagogique

Afin de garantir la qualité des prestations et d'aider les formateurs dans la préparation de leur intervention et la transmission des savoirs et savoir-faire, les collaborateurs internes bénéficient d'une formation de formateur.

Ce stage apporte les outils permettant de maîtriser les règles de base de la communication et de la pédagogie des adultes afin d'animer, en tant que formateur, des sessions de formation 'Transfert de compétences'.

Les points abordés au cours de cette formation sont :

- Les règles de la communication appliquées à la formation,

- Le rôle du groupe dans la formation,
- Les notions de base de la pédagogie des adultes,
- Les méthodes et techniques pédagogiques,
- Les modes d'évaluation.

VI. EVOLUTIONS DE CARRIERE

VI.1 Passerelles

Les signataires constatent certaines difficultés d'application de l'Accord-cadre signé le 4 octobre 1994 sur le développement professionnel et la mobilité à Radio France.

Les signataires réaffirment leur volonté de développer et d'élargir le dispositif des passerelles qui permet à des salariés volontaires d'être accompagnés vers une nouvelle activité ou un nouveau métier.

Le dispositif des passerelles s'appuie sur les études menées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières ce qui permettra de définir les fonctions et les postes disponibles. Ainsi sont garanties tout à la fois l'adéquation aux futures fonctions exercées et l'affectation immédiate dans le poste-cible à l'issue d'une formation réussie.

Afin de maîtriser la qualité de ce dispositif rénové, les structures d'accueil sont associées au processus de sélection et de validation du processus de formation. Par ailleurs, un tutorat est mis en place pour accompagner le professionnel sur son nouveau poste de travail.

L'obtention de diplômes et de titres ou la participation à un stage validé par la CPNEF de l'audiovisuel est privilégiée. Les parcours de formation sont adaptés à la formation initiale et continue ainsi qu'à l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle. Ils peuvent prendre en compte les conclusions des VAE et les formations réalisées dans le cadre du CIF à titre personnel.

Les signataires conviennent de réexaminer les modalités de l'accord pour les adapter, si besoin, aux dispositions résultant de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui sera ouverte au cours du second semestre 2007.

La commission de suivi siègera au moins une fois par an. Au cours de cette réunion, elle sera informée notamment des listes de passerelles possibles. Cette information sera communiquée aux CPS emplois vacants.

VI.2 Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation visent à permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L 900.3 du Code du travail : diplôme ou titre à finalité professionnelle recensé soit dans le Répertoire National des Certifications professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la branche, soit sur une liste de certificats de qualification professionnelle établie et périodiquement révisée par la CPNEF/AV.

Elles visent aussi des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEF/AV en fonction des indications fournies chaque année par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

Elles visent également les actions de formation dont l'objectif est la réadaptation au poste de travail des salariés qui reprennent leur activité professionnelle au retour d'une absence de longue durée.

Elles visent enfin les actions de formation permettant d'obtenir les qualifications accessibles dans le cadre d'une démarche de VAE lorsque celle-ci s'inscrit dans le double but visé ci-dessus.

VI.2.1 Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation doivent être proposées en priorité :

- aux salariés dont l'emploi est menacé, dans un objectif de reconversion,
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, hors plan de restructuration,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, avec une priorité pour les salariés âgés de 50 ans ou plus,
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence continue de longue durée pour maladie ou accident,
- aux salariés reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un poste correspondant au dernier emploi occupé,
- aux salariés handicapés.

Les périodes de professionnalisation sont également ouvertes :

- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental de plus de 6 mois sous réserve de l'évolution de l'accord de branche,
- aux salariés ayant exercé un mandat électif ou délégataire ouvrant droit au retour du salarié dans l'entreprise,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- à toute autre catégorie de salariés définie par la CPNEF/AV.

VI.2.2 Mise en place

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément aux principes suivants :

- elles sont organisées sur la base d'un accord des deux parties conclu dans le cadre d'un entretien professionnel, soit à l'initiative de Radio France, soit à l'initiative du salarié,
- elles respectent le principe de l'alternance et sont placées sous la responsabilité d'un tuteur dont les missions sont définies ci-après,
- l'action professionnalisante peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé, destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, une évaluation des nouveaux acquis professionnels par l'organisme de formation en liaison avec le tuteur,
- le contenu et le déroulement de la période donnent lieu à un document écrit qui précise :
 - la durée de la période,
 - les dates et les lieux de l'action,
 - les modalités de l'alternance travail/formation,
 - les heures réalisées pendant le temps de travail sauf demande du salarié,
 - le nom du ou des tuteur(s),
 - la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

VI.2.3 Tutorat

Le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur dans l'entreprise.

Ce point est traité au paragraphe « tutorat de la formation en alternance ».

VI.2.4 Durée

La durée de la période et le déroulement de la formation sont établis entre Radio France, le salarié, l'organisme de formation en fonction des conclusions de l'évaluation préalable ou, le cas échéant, d'une validation obtenue des acquis de l'expérience (VAE).

Toutefois, seules les actions de formation (hors durée des évaluations initiales et finales) dont la durée minimale est définie par l'accord de branche sont prises en

charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés alimentés par la contribution « professionnalisation » à concurrence des budgets disponibles.

Les actions de formation d'une durée inférieure sont prises en charge par le plan de formation de l'entreprise.

VI.2.5 Financement

Les forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'AFDAS ne peuvent dépasser un plafond.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits fixés à l'article D 981-9 du code du travail.

Par accord collectif, les entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables. Dans ce cas, il appartiendra aux conseils de gestion de l'AFDAS au regard du budget dont ils disposent, de décider de la possibilité d'en prendre une partie à leur charge.

VI.2.6 Temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en partie sur le temps de travail, en partie hors temps de travail par accord écrit entre Radio France et le salarié.

- ✓ Actions de formation à l'initiative de Radio France : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié.
- ✓ Actions de formation à l'initiative du salarié : elles se déroulent pendant le temps de travail sauf demande du salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies à l'article D 933-1 du Code du Travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

VI.3 Evolution vers la fonction d'encadrement

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'évolution de carrière vers une fonction d'encadrement et conviennent du rôle fondamental de la formation professionnelle dans ce changement de positionnement.

Elles affirment la nécessité pour chaque nouveau cadre de participer au stage de management accompagnant sa prise de fonction, lui permettant de mieux identifier ses rôles et ses responsabilités ainsi que les actions à mener pour réussir son intégration dans l'équipe. Ce stage doit être organisé au plus près de sa nomination et, si possible, avant sa prise de fonction effective.

Les parties signataires conviennent de l'importance de la participation des nouveaux encadrant aux stages de management leur permettant d'approfondir et de perfectionner leurs pratiques.

Si nécessaire, un référent peut être désigné dans une démarche d'accompagnement et de partage de l'expérience et du savoir.

Un point d'étape et un bilan sont réalisés par la hiérarchie du nouveau cadre, le référent et un représentant de la DRH.

VII. CONTRATS EN ALTERNANCE

La formation initiale en alternance repose sur 2 types de contrats : les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

VII.1 Evolution du nombre de contrats

Les signataires reconnaissent l'importance croissante de la formation en alternance dans le dispositif de formation initial ainsi que son rôle social. Cependant, cette politique ne doit pas être menée au détriment des autres formes d'emploi.

VII.2 Dispositions générales

Les salariés en alternance bénéficient, dans les mêmes conditions, des dispositions applicables à l'ensemble des salariés. En particulier, en application de la convention collective, d'accords d'entreprise, usages ou engagements unilatéraux de l'employeur, ils perçoivent les primes et indemnités dues aux autres salariés sans que ces primes s'imputent sur la rémunération minimale ; ils bénéficient des mêmes droits en matière de congés payés, fractionnement, jours flottants, pour événements familiaux ou autres. Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

A l'entrée de la formation en alternance, le positionnement sur les grilles des conventions collectives est effectué sur le diplôme d'arrivée. Cette disposition est applicable à partir de la date de signature.

VII.3 Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit faciliter l'insertion des jeunes et le retour à l'emploi de ceux qui en sont demandeurs.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

À l'initiative de Radio France, il donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. L'action de formation associe en alternance des enseignements dispensés par les organismes de formation et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise. Elle vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle recensé soit dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, soit dans les classifications des conventions collectives de la branche, soit sur une liste établie et périodiquement révisée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel.

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt de l'entreprise de recruter en contrat à durée indéterminée les salariés en alternance qu'elle a contribué à former. En tout état de cause, elles affirment leur volonté que tout soit mis en œuvre pour favoriser leur embauche en contrat à durée indéterminée, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné.

VII.3.1 Durée

La durée de l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions convenues au niveau de la branche Audiovisuel. Conformément à l'article L.981-2 du Code du Travail, que cette durée pourra si nécessaire dépasser 12 mois, sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- Pour les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à l'issue de leur formation initiale, quel que soit leur âge,
- Lorsque l'objectif de qualification retenu dans le contrat est enregistré dans le Répertoire National des Certifications professionnelles, avec une exigence de formation supérieure à 400 heures,
- Lorsque l'objectif de qualification retenu dans le contrat et recensé dans la liste des certificats de qualification professionnelle établie par la CPNE de l'Audiovisuel prévoit une durée de formation supérieure à 12 mois,
- Pour les qualifications conduisant à des métiers où les recrutements sont difficiles quantitativement ou qualitativement, selon une liste établie annuellement par la CPNEF de la branche,
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, et inscrits à l'ANPE depuis plus de six mois,
- Pour les personnes reprenant une activité professionnelle interrompue pour des raisons familiales,
- Pour tout autre public identifié comme prioritaire par la CPNEF de l'Audiovisuel.

Les partenaires sociaux de la branche réexamineront chaque année ces priorités et pourront les modifier sur proposition de la CPNEF de l'Audiovisuel.

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat inclut les évaluations initiales et finales et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis dont elle permet la certification sous réserve de la réussite de cette évaluation.

La durée du parcours de formation ainsi défini ne pourra être inférieure à 25% de la durée du contrat, sans toutefois être inférieure à 150 heures. Les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel conviennent que cette durée pourra être comprise si nécessaire entre 25% et 50% de la durée du contrat pour les cas énumérés comme prioritaires dans l'article précédent : durée du contrat.

VII.3.2 Tutorat

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut suivre le parcours de plus de trois salariés à la fois, contrats et périodes de professionnalisation confondus.

VII.3.3 Rémunération

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Montant des rémunérations :

- pour les moins de 21 ans :
 - 65% du salaire conventionnel de l'emploi occupé pour les titulaires au minimum d'un titre ou diplôme de niveau IV, sans pouvoir être inférieur à 70% du SMIC.
 - 55% du salaire conventionnel de l'emploi occupé pour les autres sans pouvoir être inférieur à 65% du SMIC.
- pour ceux compris entre 21 et 25 ans révolus :
 - 80% du salaire conventionnel de l'emploi occupé s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau IV sans pouvoir être inférieur à 85% du SMIC.
 - 70% du salaire conventionnel de l'emploi occupé pour les autres, sans pouvoir être inférieur à 75% du SMIC.
- pour les plus de 26 ans :
 - 85% du salaire conventionnel de l'emploi occupé, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le Plan de formation de l'entreprise.

VII.3.4 Financement

Les coûts pédagogiques, pris en charge par l'AFDAS, sont décidés paritairement par l'AFDAS ou la CPNE.

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat seront prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits fixés par décret.

VII.4 Contrats d'apprentissage

L'apprentissage est une filière de formation initiale alternée. Ce contrat ne relève donc pas des dispositifs de la formation professionnelle continue à la différence des contrats de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel Radio France s'engage à verser un salaire et assurer une formation professionnelle à un jeune travailleur.

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications.

VII.4.1 Durée

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

VII.4.2 Rémunération

Les signataires conviennent que la référence conventionnelle se substitue au SMIC sauf s'il elle est inférieur.

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
Année 1	25%	41%	53%
Année 2	37%	49%	61%
Année 3	53%	65%	78%

VII.4.3 Maître d'apprentissage

La personne, directement responsable de la formation de l'apprenti et assurant la fonction de tuteur, est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit, soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de même niveau ou supérieur et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti, soit justifier d'au moins cinq ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec le diplôme visé, à un niveau minimal de qualification.

VII.4.4 Financement

Les frais d'inscription sont financés par le quota apprentissage de la taxe d'apprentissage.

VIII. TUTORAT

Les parties signataires réaffirment l'importance du tutorat dans les parcours de formation suivants : contrat d'apprentissage, période et contrat de professionnalisation, Affectation Temporaire d'Orientation (ATOP), accueil des étudiants sous convention avec une école.

L'accompagnement en situation d'exercice professionnel des parcours de formation mis en place par Radio France par un tuteur formé pour cette fonction est considéré comme une condition de réussite de l'action de formation.

Le rôle du tuteur est d'aider à faire progresser les bénéficiaires en assurant les fonctions de suivi et d'accompagnement. La qualité du suivi permet de garantir la motivation du bénéficiaire.

Le tuteur encadre le parcours de formation. Il précise avec le bénéficiaire le parcours individuel de formation et l'aide dans ses premiers pas. Le tuteur intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire pendant la durée de l'action de formation et de veiller au respect de son emploi du temps.
- Par des rencontres régulières entre le bénéficiaire et le tuteur et au moins à chaque étape de la formation, le tuteur assure le suivi pédagogique de la formation (réponse aux questions, analyse de la progression qu'il communique au bénéficiaire, conseils personnalisés...
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
- Le tuteur s'assure que l'activité du bénéficiaire dans les services où il est affecté correspond bien à l'acquisition des savoir-faire attendus.

- Assurer la liaison avec les services en charge de la formation professionnelle à Radio France et le ou les organismes en charge des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de Radio France.

La formalisation de l'exercice de la fonction tutorale est essentielle pour :

- Organiser au mieux les missions dévolues au tuteur ;
- Suivre de façon optimale l'évolution du salarié tout au long de son parcours ;
- Justifier de l'exercice de ces missions, en cas de contrôle externe.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, périodes et contrats de professionnalisation, le professionnel choisi pour être tuteur doit :

- Etre volontaire ;
- Justifier d'une expérience professionnelle avérée en relation avec le type de contrat du stagiaire ;
- Avoir une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- Suivre l'activité de 3 salariés au plus : contrat de professionnalisation, période de professionnalisation et apprentissage confondus.

Il bénéficie d'une formation spécifique à la fonction de tuteur et dispose du temps nécessaire pour exercer cette activité et se former.

Le parcours de formation indique les activités tutorales (encadrement des apprentis, des contrats de professionnalisation et des passerelles) et les animations de stage.

Radio France prend en charge l'ensemble des dépenses engagées pour les actions de tutorat en complétant si nécessaire la prise en charge de l'AFDAS.

Les parties signataires considèrent qu'une période de travail en binôme avec un professionnel confirmé est de nature à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants.

IX. DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le DIF (droit individuel à la formation) est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital formation qu'il pourra utiliser à son initiative, en accord avec Radio France. L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée est concerné.

Le DIF n'a pas vocation à se substituer au plan de formation. Le comité de suivi veillera au respect de l'esprit du présent accord.

IX.1 Publics visés

- ✓ Contrat à durée indéterminée : les salariés à temps plein ou temps partiel sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté.
- ✓ Salariés en contrat à durée déterminée : les salariés sous contrat à durée déterminée ayant travaillé au moins 4 mois, de façon consécutive ou non, au cours des 12 derniers mois à Radio France. Pour les salariés sous CDD, la formation doit se dérouler pendant le contrat de travail (même si elle se déroule en dehors du temps de travail).

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

IX.2 DIF et temps de travail

Les actions de formation du DIF, par accord mutuel entre le salarié et Radio France, peuvent être réalisées en partie pendant le temps de travail, qu'elles soient inscrites ou non au plan de formation de l'entreprise. La fraction minimale hors temps de travail est fixée à une journée.

Cependant, les collaborateurs ont la possibilité d'utiliser leur droit au DIF à 100% sur le temps de travail pour les stages proposés dans le cadre du plan de formation.

Les collaborateurs en CDI à temps partiel à 80% bénéficient d'un droit au DIF de 21 heures.

IX.3 Actions de formation éligibles

- Acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances
- Conversion, qualification
- Bilans de compétences, VAE, ...

La branche de l'audiovisuel a défini des DIF prioritaires (paragraphe 5)

IX.4 Acquisition du droit et information des salariés

Conformément à l'accord de branche, les salariés sous CDI à temps complet (ayant au moins un an d'ancienneté au 31 décembre 2004) bénéficient de 21 heures dès le 1er janvier 2005.

Les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte, au titre de l'ancienneté, sont également prises en compte pour l'acquisition du DIF à l'exception des périodes d'absence non rémunérées.

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. Radio France peut accorder, par anticipation, 21 heures de formation, en sus des droits acquis au titre de leur DIF.

Chaque salarié sous CDI doit être informé 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 déterminée, les salariés à temps partiel et les journalistes pigistes : la durée du DIF est calculée prorata temporis par rapport aux 21 heures allouées pour un salarié à temps plein, dans la limite de 126 heures.

Les salariés sous CDD doivent être informés de l'existence de ce droit lors de la signature de leur contrat.

IX.5 DIF prioritaires de la branche de l'audiovisuel

Conformément à l'accord de branche, les DIF prioritaires sont financés sur les fonds mutualisés de la professionnalisation. Radio France conserve ainsi son budget formation pour les actions qui relèvent de sa propre initiative (dans le cadre du plan de formation) et pour les DIF non prioritaires.

- Actions de formations aux métiers spécifiques de l'audiovisuel quand le projet du salarié est de développer ses capacités d'emploi ou de préparer une évolution professionnelle.
- Pratique à finalité professionnelle d'une langue vivante.
- Formations à l'utilisation des outils bureautiques.
- Formations aux évolutions technologiques concernant les métiers de l'audiovisuel et aux technologies du multimédia.
- Actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, y compris en français.
- Formations à l'expression écrite et orale.
- Acquisition ou développement d'une culture économique, sociale et juridique.
- Formations à la transmission des connaissances.
- Formations au management.
- Formations à l'efficacité personnelle (gestion du temps, communication, conduite de réunion, ...).
- Formations qualifiantes qui ne relèvent pas du CIF (cours du soir ou par correspondance).
- Actions de formations 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 CPNE (Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de l'audiovisuel) de l'audiovisuel.

Les parties signataires décident que, pour les musiciens, les stages de perfectionnement vocal et instrumental sont prioritaires.

Le demandeur peut prendre contact au préalable avec la délégation à la formation professionnelle ou sa hiérarchie pour bénéficier d'un conseil en vue de définir son projet de formation.

IX.6 Modalités

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

Le demandeur peut prendre contact au préalable avec la délégation à la formation professionnelle ou sa hiérarchie pour bénéficier d'un conseil en vue de définir son projet de formation.

Demande du salarié : le salarié doit formuler sa demande auprès de sa hiérarchie directe par écrit au moins trois mois avant le début de la formation. Cette demande doit préciser l'intitulé de la formation et 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 de la demande.

Le formulaire de demande est téléchargeable sur la rubrique formation de l'Intranet de Radio France ou mis à disposition à la délégation à la formation professionnelle.

Par année civile, un salarié peut présenter plusieurs dossiers différents dans la limite de ses droits.

Le salarié formule sa demande auprès de sa hiérarchie qui en accuse réception.

Radio France 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.

L'accord indique la mise à jour de ses droits.

Chaque salarié est informé, une fois par an et par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF.

Si l'accord de Radio France n'est pas obtenu pendant 2 années consécutives :

- Le salarié bénéficie d'une priorité pour déposer un CIF, sous réserve que la demande corresponde aux priorités de l'AFDAS (en tant qu'organisme agréé au titre du congé individuel de formation).
- Si le financement est accepté, Radio France est tenu de verser à l'AFDAS l'allocation de formation et les frais de formation (suivant la base forfaitaire appliquée aux contrats de professionnalisation).

IX.7 Rémunération et allocation pendant la formation

IX.7.1 Formation pendant le temps de travail

Lorsque la formation est effectuée pendant le temps de travail, les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

IX.7.2 Formation hors temps de travail

Les heures de formation réalisées hors temps de travail par un salarié sont rémunérées au moyen d'une allocation formation versée par Radio France. Son montant correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

La règle de calcul est définie à l'article L.933-1 du Code du travail de la façon suivante : "Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois."

L'allocation n'est soumise à aucune cotisation sociale (ni CSG, ni RDS) mais elle est incluse dans le montant annuel de la rémunération nette imposable.

IX.8 Périodes de formation hors temps de travail

Les droits à congés doivent couvrir la période de formation des DIF hors temps de travail.

Le temps de formation exécuté hors du temps de travail ne peut pas se substituer aux temps de repos légaux obligatoires : repos quotidien (11 heures), repos hebdomadaire (35 heures).

L'allocation formation est incompatible avec le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (maladie, maternité, arrêt de travail...) et des compléments de salaire versés par Radio France.

IX.9 Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (sauf faute lourde ou grave), Radio France informe par écrit le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le 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.

IX.10 Financement

DIF Prioritaires	Coût pédagogique ⁽¹⁾ , frais de déplacement, d'hébergement et de repas ⁽³⁾	Fonds mutualisés de la professionnalisation
	Allocations de formation / rémunérations	Fonds mutualisés du plan de formation de la branche professionnelle
DIF non prioritaires	Coût pédagogique ⁽¹⁾	Fonds mutualisés du plan de formation de la branche professionnelle
	Allocations de formation / rémunérations, frais de déplacement ⁽²⁾ , d'hébergement et de repas ⁽³⁾	Budget plan de formation de l'entreprise

⁽¹⁾ Des plafonds -par stagiaire- sont fixés par l'AFDAS pour les coûts pédagogiques des DIF prioritaires et non prioritaires. Les modalités de prise en charge des frais d'hébergement et de transport sont identiques à ceux appliqués dans le cadre du plan de formation.

X. DIF DES MUSICIENS

Les musiciens instrumentistes et chanteurs bénéficient des mêmes dispositions que les autres collaborateurs.

Les signataires reconnaissent les spécificités de cette catégorie professionnelle qui, au-delà de l'entraide traditionnelle, doit pouvoir disposer d'un nouvel outil d'accès à la formation.

Préambule

Les musiciens instrumentistes peuvent rencontrer au cours de leur carrière le besoin de se faire écouter par un tiers afin de résoudre un problème de technique instrumentale ou plus généralement musicale. Les musiciens chanteurs éprouvent la nécessité de se faire "contrôler" au-delà du simple enregistrement électronique et recherchent les conseils d'une oreille extérieure et expérimentée. Le travail avec un chef de chant peut aussi se révéler indispensable au maintien des qualités d'une voix professionnelle.

En général, dix à vingt heures suffisent à un tel travail. Le DIF avec son crédit horaire annuel de 21 heures semble particulièrement adapté.

Le nom de “Session d’évolution“ a été retenu pour désigner une unité de formation de dix heures.

X.1 Organisme de formation agréé

Radio France sollicitera l’AGECIF, organisme de formation agréé, pour étudier la mise en route des sessions d’évolution.

Le comité décidera de l’opportunité de faire appel à d’autres organismes agréés, si de meilleures conditions de traitement étaient offertes.

X.2 Critères de définition de l’intervenant

L’intervenant devra avoir au moins l’une des qualités suivantes :

- Etre titulaire d’un Certificat d’Aptitude de Professeur d’Enseignement Artistique d’instrument ou de chant.
- Etre diplômé d’un Conservatoire National Supérieur de Musique (i. e. : être titulaire d’un Diplôme National d’Etudes Supérieures Musicales) et faire preuve d’une expérience professionnelle de 5 ans au moins.
- Etre professeur titulaire dans un Conservatoire National Supérieur de Musique, un Conservatoire National de Région, une Ecole Nationale de Musique ou un établissement agréé par le Ministère de la Culture.
- Etre musicien titulaire depuis plus de trois ans d’une formation orchestrale ou chorale composée de musiciens professionnels.
- Présenter un Curriculum Vitae attestant d’une expérience musicale de haut niveau et/ou d’une expertise pédagogique incontestable. La validation de la compétence du formateur est assurée par le comité technique du DIF musicien.

Cependant, pour éviter toute polémique, le demandeur ne peut choisir comme intervenant ni une personne avec laquelle il a des liens familiaux (ou PACS), ni un membre d’une formation musicale de Radio France.

X.3 Conditions réglementaires

Le salarié, en accord avec l’intervenant, indique à l’aide d’un formulaire fourni par la Délégation à la Formation Professionnelle de Radio France les précisions suivantes : objectif de la formation, programme, déroulement, méthodes théorique et pratique, durée, rythme et le lieu.

X.4 Rémunération de l’intervenant

La feuille d’émargement est fournie par l’organisme de formation.

L'organisme de formation rémunère l'intervenant sur présentation de la feuille d'émergence co-signée par le stagiaire et le formateur.

Etant prioritaire et spécifique à l'entreprise, ce DIF entre dans le cadre du plafond défini par l'AFDAS.

X.5 Musiciens concernés

Les musiciens professionnels salariés (titulaires ou rémunérés au cachet) par Radio France sont concernés par le DIF et sont donc susceptibles d'obtenir des sessions d'évolution, en conformité avec les accords d'application du DIF (Accord de Branche et Accord interne à Radio France).

X.6 Comité technique du DIF musicien

Ce comité se réunit une fois par an (et, de manière exceptionnelle, si une majorité de membres qui le compose le décident) pour piloter les modalités d'application de la session d'évolution. Il est composé d'un représentant de la Délégation à la Formation Professionnelle de Radio France, des trois administrateurs des Formations Musicales Professionnelles ou de leurs représentants, du Président de la Commission Formation Professionnelle du CCE, d'un représentant désigné par la représentation permanente de chaque formation.

Le comité est saisi pour valider la qualité des intervenants.

Afin de répondre rapidement aux demandes, les dossiers sont examinés, pour approbation, par un représentant de la Délégation à la Formation Professionnelle de Radio France et un membre désigné par le comité technique du DIF Musiciens qui en rendent compte à la Commission d'application lors de la tenue suivante de celle-ci.

XI. DIF DES INTERMITTENTS

XI.1 Notion

Ces dispositions, spécifiques aux intermittents, complètent le dispositif légal du droit individuel à formation. Elles sont mises en place dans le cadre de l'accord interbranches.

Lors de la signature de leur contrat, les intermittents sont informés par écrit des possibilités de formation dans le cadre du DIF.

L'accord fixe les dispositions applicables aux trois premières années de la loi du 4 mai 2004, depuis l'entrée en vigueur de cette loi jusqu'au 31 mars 2008. Les seuils fixés dans l'accord interbranches feront l'objet d'un réexamen par les signataires de cet accord au cours du premier trimestre 2007, en vue d'une éventuelle adaptation pour la période avril 2007/mars 2008.

Les dispositions seront mises en application dans la limite des ressources disponibles.

XI.2 Principales dispositions

Cet accord prévoit des mesures spécifiques aux intermittents du spectacle :

- La possibilité de bénéficier d'un DIF en dehors d'une période de collaboration.
- Le calcul des droits est effectué en prenant en compte l'ensemble des droits acquis au sein de toutes les entreprises.
- Le volume horaire des droits n'est pas plafonné.
- Les droits sont calculés sur la période du 1er avril au 31 mars.
- La gestion des droits individuels est assurée par l'AFDAS qui tient à la disposition de chaque intermittent, à compter du 1er août de chaque année, le volume des droits acquis au 31 mars précédent.

XI.3 DIF prioritaire

Lors de la signature de l'accord interbranches, les partenaires sociaux ont souhaité faciliter l'accès au DIF pour certaines catégories de salariés et certaines formations.

XI.3.1 Public prioritaire

- Salariés n'ayant plus accès aux autres dispositifs de la formation professionnelle continue (CIF, Plan de Formation, DIF non prioritaire), en dépit d'une expérience professionnelle établie,
- Handicapés reconnus par la COTOREP,
- Autres catégories de salariés, déterminées par avis du Conseil de Gestion des Intermittents de l'AFDAS.

XI.3.2 Formations prioritaires

- Actions professionnalisantes (dans la limite du droit défini aux paragraphes ci-après) définies par les branches du Spectacle vivant, de l'Audiovisuel, de l'Édition phonographique et des Parcs de Loisirs. Jusqu'à la définition par les branches de ces actions, pourront être éligibles toutes les formations conventionnées au titre du Plan de Formation des Intermittents du Spectacle par les commissions paritaires de l'AFDAS ;
- Langues étrangères ;
- Permis de conduire spéciaux (Poids lourd, FIMO, FCOS) ;
- Internet (création et gestion de site) ;

- Bilans de compétence ;
- Formation à la sécurité.

XI.4 Accords de financement

XI.4.1 DIF non prioritaire

Les demandes de formation sont soumises à l'agrément du Conseil de Gestion des intermittents de l'AFDAS ou d'une Commission paritaire.

XI.4.2 DIF prioritaire

Les demandes de formation entrant dans le champ des DIF prioritaires, en dehors d'un contrat de travail et pour lesquelles la durée de formation n'excède pas les droits acquis éventuellement bonifiés, sont automatiquement accordées, pour la période couverte par le présent accord et sous réserve de la disponibilité des ressources.

Si la durée de la formation envisagée par l'Intermittent dépasse le volume horaire de ses droits acquis, il peut solliciter l'octroi d'un quota limité d'heures complémentaires, dans le cadre du Plan de formation. Dans ce cas, la formation est soumise à l'agrément de la Commission compétente de l'AFDAS.

XI.5 Mesures transitoires

Des mesures transitoires destinées à encourager un démarrage effectif des DIF prioritaires ont été décidées. Elles portent sur des bonifications horaires. Les détails de ces mesures sont consultables dans le tableau de synthèse.

XI.5.1 Tableau de synthèse

Le tableau présente les détails de toutes les mesures et notamment les mesures transitoires prévues pour favoriser le développement du DIF en vigueur à la date de signature du protocole.

	DIF non prioritaire	DIF prioritaire	
		Public prioritaire	Public non prioritaire
Période de référence	du 1er avril N-1 au 31 mars N (CCS)	5 années écoulées jusqu'au 31 mars précédant la demande (même antérieures à la loi)	du 1er avril N-1 au 31 mars N (CCS)
Public et ancienneté	tout intermittent qui comptabilise sur la période de référence :	- intermittents n'ayant plus accès aux autres dispositifs de formation - handicapés qui comptabilisent sur la période de référence :	tout intermittent, avec, sur la période de référence :
Artistes metteurs en scène et réalisateurs)	65 jours de travail *	140 jours de travail * dont au maximum 40 jours au cours des 2 dernières années	65 jours de travail *
Techniciens :	80 jours de travail *	160 jours de travail * dont au maximum 50 jours au cours des 2 dernières années	80 jours de travail *

	DIF non prioritaire	DIF prioritaire	
		Public prioritaire	Public non prioritaire
Droits acquis	<p>8 heures + prorata temporis si durée >ci-dessus</p> <p>Pour une demande de formation supérieure aux droits acquis, possibilité de mixer plan de formation et droit individuel à la formation</p>	<p>14 heures + prorata temporis si durée > ci-dessus (plafond à 2 ans de travail)</p> <p>Les droits sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - triplés pour les formations intervenant avant le 1er juillet 2006 - doublés pour les formations intervenant entre le 1er juillet 2006 et l'échéance du présent accord <p>Pour une demande de formation supérieure aux droits acquis, possibilité de mixer plan de formation et droit individuel à la formation</p>	<p>8 heures + prorata temporis si durée >ci-dessus</p> <p>Les droits sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - triplés pour les formations intervenant avant le 1er juillet 2006 - doublés pour les formations intervenant entre le 1er juillet 2006 et l'échéance du présent accord <p>Pour une demande de formation supérieure aux droits acquis, possibilité de mixer plan de formation et droit individuel à la formation</p>
Capitalisation	pas de limitation	pas de limitation	pas de limitation

* congés spectacles, GUSO, contrats dans les différentes branches du spectacle

	DIF non prioritaire	DIF prioritaire	
		Public prioritaire	Public non prioritaire
Formations	toute action relevant de l'article L. 903 du code du travail	<ul style="list-style-type: none"> plan retenu par les instances paritaires (en l'absence d'actions définies par les branches) actions définies par les branches du spectacle vivant, de l'audiovisuel, des loisirs, de l'édition phonographique langues étrangères permis poids lourds, FIMO, FCOS création et gestion de sites internet bilans de compétence formations à la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> permis poids lourds, FIMO, FCOS création et gestion de sites internet bilans de compétence formations à la sécurité
Décision	instances paritaires de l'AFDAS	automatique sous réserve de la disponibilité des ressources	

	DIF non prioritaire	DIF prioritaire	
		public prioritaire	Public non prioritaire
Rémunération			
- pendant le temps de travail	conditions conventionnelles des accords de branche	conditions conventionnelles des accords de branche	
- en dehors d'un contrat de travail			
. si l'IdS est couvert par une indemnisation chômage	Allocation Retour à l'Emploi (ARE)	Allocation Retour à l'Emploi (ARE)	
. sinon	aucune rémunération	indemnité horaire : 80 % SMIC horaire brut	

Source du tableau : AFDAS

XII. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance du dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle et le souhait de prise en compte des diplômes obtenus.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert aux salariés pouvant justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

N'entrent pas en compte, dans la durée d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, les stages et périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles qui a vocation à réunir les différentes formes de certifications :

- diplômes et titres professionnels délivrés au nom de l'État ;
- titres d'organismes de formation ou de chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie...) ;
- certificats créés par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle - CQP).

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Le jury vérifie que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances exigées pour l'obtention du diplôme, titre ou certificat concerné et prononce :

- la validation totale lorsque toutes les conditions sont réunies. Le jury propose alors l'attribution de la certification ;
- la validation partielle. Le jury précise dans ce cas la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire ;
- le refus de validation lorsque les conditions de compétences, d'aptitudes et de connaissances ne sont pas remplies.

XIII. CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Le CIF permet à tout travailleur, 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. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise. Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

Radio France ne peut pas refuser son autorisation d'absence mais peut la reporter sous certaines conditions.

Le demandeur peut se rapprocher de sa hiérarchie directe, de son administrateur ou de la Délégation à la Formation Professionnelle pour l'aider à préparer son dossier qui sera traité par une commission paritaire de l'AFDAS.

XIV. ACCUEIL DES ETUDIANTS SOUS CONVENTION AVEC UNE ECOLE

Les signataires affirment leur attachement à la qualité de l'accueil qui doit être réservé aux étudiants sous convention avec leur école au sein des établissements de Radio France.

Les stages ont une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut pas y avoir de stage hors parcours pédagogique.

En aucun cas, un stage ne peut avoir pour objet ou pour effet le remplacement d'un salarié.

Le stagiaire n'est pas lié par un contrat de travail à l'entreprise et n'a pas le statut de salarié. Son passage en entreprise a un but pédagogique et de formation même s'il peut être tenu d'exécuter des tâches à caractère professionnel.

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, le stage :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement à celui de l'entreprise.

Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise.

Tout stage doit être couvert par une convention tripartite entre l'école, l'étudiant et Radio France.

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.

Lorsque la durée du stage est supérieure à trois mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification.

XV. DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent accord, applicable à l'ensemble des salariés de Radio France, est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature. Deux mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées. Les parties pourront alors décider, soit du renouvellement de l'accord pour une nouvelle durée déterminée, soit pour le non renouvellement qui devra être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties signataires décident de mettre en place une commission de suivi qui se réunira au moins une fois par an. Elle tirera un bilan d'application du présent accord à l'issue d'une année de mise en œuvre. Elle sera composée de la direction et de 2 représentants par organisation syndicale signataire.

Fait à Paris, le

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction de Radio France

CFDT

CFTC

CGC

SNRT-CGT

SNFORT

SUPART-FO

SUD

SNJ

SNJ-CGT

SJA-FO

XVI. ANNEXE 1 : SIGLES

AFDAS	Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs
CIF	Congé individuel de formation
CPNE	Commission paritaire nationale pour l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
VAE	Validation des acquis de l'expérience

XVII. ANNEXE 2 : INDICATEURS DE SUIVI

- ✓ Nombre d'heures de formation en moyenne par salarié
- ✓ Nombre de salarié(e)s ayant suivi au moins une action de formation dans l'année N-1
- ✓ Nombre de salarié(e)s n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 3 ans
- ✓ Nombre de postes ouverts aux passerelles
- ✓ Nombre de passerelles engagées et réussies
- ✓ Nombre de salarié(e)s exerçant une activité de formateur et moyenne du temps consacré à cette activité
- ✓ Nombre de tuteurs de l'alternance

Cette liste d'indicateurs pourra être complétée ponctuellement en fonction des demandes de la commission de suivi.