ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
FRANCE TELEVISIONS

Le présent accord est conclu entre :

- La société France Télévisions, SIREN 432 766 947, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Patrice PAPET, agissant en qualité de Directeur général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et à la communication interne, ci-après dénommée « France Télévisions »,

D'une part,

Et

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

1.1 OBJET 11
1.2 CHAMP D'APPLICATION 11
1.3 DUREE 12
1.4 DEPOT 12
1.5 ENTREE EN VIGUEUR 12
1.6 INFORMATION DES SALARIES 12
1.7 COMMISSION DE SUIVI 12

LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

TITRE 1. DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET REPRESENTATION DU PERSONNEL 14

1.1 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA LIBERTE D'OPINION 14
1.1.1. Délégués syndicaux centraux, Délégués syndicaux d'établissement et Représentants de la section syndicale 14
1.1.2. Participation aux réunions statutaires des organisations syndicales, et aux différents travaux paritaires et syndicaux 15
1.1.3. Déplacement et Délai de route 16
1.1.4. Locaux syndicaux 16
1.1.5. Congé de formation économique, social et syndical 17
1.1.6. Mandat syndical 17
1.2 REPRESENTATION DU PERSONNEL 17
Comité Central d'Entreprise 17
Comités d'établissement 17
Délégués du personnel 18
Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail 19

TITRE 2. REGULATION SOCIALE 20

2.1 CONCERTATION LOCALE 20
2.1.1. Mesures salariales individuelles 20
2.1.2. Bourse de l'emploi 22
2.2 COMITE DE SUIVI NATIONAL 23
2.2.1 Informations transmises aux membres du comité 23
2.2.2 Composition 23

TITRE 3. DROITS ET OBLIGATIONS 24

3.1 EMBAUCHE 24
3.2 DIVERSITE ET NON DISCRIMINATION 24
3.3 PERIODE D'ESSAI 25
3.4 DISCRETION PROFESSIONNELLE 25
3.5 EXCLUSIVITE DE COLLABORATION 25
3.6 INTERETS CROISES 26
3.7 UTILISATION DES PRESTATIONS 26
3.8 INVENTIONS 27
3.9 PROTECTION JURIDIQUE DES SALARIES ET ASSISTANCE DES SALARIES 27
3.10 DROIT D'EXPRESSION 27
3.11 ANCIENNETE 27
3.12 FRAIS DE MISSION ET DE DEPLACEMENT 28
3.13 MECENAT DE COMPETENCES 28

TITRE 4. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS 30

4.1. PUBLICATION DES POSTES A POURVOIR – BOURSE DE L'EMPLOI 30
4.2. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE 30
4.3. FORMATION PROFESSIONNELLE 31
4.4. ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL 32
4.5. LE BILAN PROFESSIONNEL OU « POINT CARRIERE » 32

TITRE 5. COMPTE-EPARGNE TEMPS 34

5.1. BENEFICIAIRES 34
5.2. FONCTIONNEMENT DU COMPTE 34
5.2.1. Alimentation du compte 34
5.2.1.1. Dispositions générales 34
5.2.1.2. Dispositions spécifiques liées à l'indexation 35
5.2.2. Règle de conversion 35
5.2.3. Tenue du compte 36
5.3. DUREE DE L'EPARGNE 36
5.4. UTILISATION DU COMPTE 37
5.4.1. Utilisation du CET pour un congé de fin de carrière 37
5.4.1.1. Conditions et modalités de départ en congé 37
5.4.1.2. Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière 37
5.4.2. Utilisation du CET pour un congé différé 38
5.4.2.1. Conditions et modalités de départ en congé 38
5.4.2.2. Situation du salarié pendant le congé différé 38
5.4.3. Utilisation du CET pour indemniser un congé non rémunéré 39
5.4.3.1. Conditions et modalités de départ en congé non rémunéré 39
5.4.3.2. Situation du salarié pendant le congé financé par le CET 39
5.4.4. Utilisation du CET sous forme monétaire 40
5.4.4.1. Complément de rémunération du salarié 40
5.4.4.2. Alimentation d'un plan d'épargne salariale 40
5.4.5. Cessation - Transmission - Renonciation 40
5.4.5.1. Cessation et transmission du compte 40
5.4.5.2. Conditions de renonciation à l'utilisation du compte 41
5.4.6. Affectation dans une collectivité territoriale d'outre-mer 42

TITRE 6. COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 43

6.1. REGIME APPLICABLE 43
6.2. DISPOSITIONS GENERALES 43
6.3. MAINTIEN DU SALAIRE - SUBROGATION 43
6.4. EXAMENS MEDICAUX 44
6.5. MALADIES ET ACCIDENTS 44
6.6. INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE 45
6.7. INDEMNISATION EN CAS DE DECES OU D'INCAPACITE PERMANENTE SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL 45
6.7.1. Risques exceptionnels 45
6.7.2. Accidents hors risques exceptionnels 45
6.8. MATERNITE - ADOPTION – PATERNITE- CONGE PARENTAL D'EDUCATION 46
6.8.1. Maternité 46
6.8.1.1. Généralités 46
6.8.1.2. Réduction d'horaires 46
6.8.1.3. Congé supplémentaire au congé de maternité 46
6.8.1.4. Fin du congé 46
6.8.2. Adoption 46
6.8.3. Paternité et accueil du jeune enfant 47
6.8.4. Congé parental d'éducation 47
6.9. PREVOYANCE 47
6.10. RETRAITE 48

TITRE 7. DISCIPLINE 49

7.1. DEFINITION 49
7.2. ECHELLE DES SANCTIONS 49
7.3. GARANTIES ET PROCEDURE DISCIPLINAIRE 49
7.3.1. Entretien préalable 49
7.3.2. Commission de discipline 50
7.3.2.1. Composition de la commission de discipline 50
7.3.2.2. Fonctionnement et rôle de la commission de discipline 51
7.3.3. Suspension d'activité du salarié 51
7.3.4. Prescription des sanctions 51

TITRE 8. CESSATION D'ACTIVITE 53

8.1. DEFINITION 53
8.2. DISPOSITIONS COMMUNES 53
8.3. DEPART OU MISE A LA RETRAITE DU SALARIE 53
8.3.1. Départ volontaire à la retraite *53*
8.3.2. Mise à la retraite *54*
8.4. LICENCIEMENT 54
8.4.1. Licenciement pour motif économique *54*
8.4.2. Licenciement pour autres motifs *55*
8.4.3. Préavis *55*
8.4.4. Indemnités de licenciement *56*
8.4.4.1. Indemnités de licenciement des personnels techniques et administratifs 56
8.4.4.2. Indemnités de licenciement des journalistes 56
8.5. DEMISSION 57
8.6. RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE 57
8.7. DECES57

LIVRE 2 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION 58

1.1. NOMENCLATURE GENERALE DES METIERS ET DES EMPLOIS 58
1.1.1. Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois *58*
1.1.2. Structure de la nomenclature *59*
1.2. ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS ET DES EMPLOIS 60
1.2.1. Evolution de la nomenclature générale *60*
1.2.2. Espace Métiers, Emplois et Compétences *60*
1.2.2.1. Mission 60
1.2.2.2. Composition et fonctionnement 60
1.3. CLASSIFICATION DES METIERS ET DES EMPLOIS DE LA NOMENCLATURE GENERALE 61
1.3.1. Principes constitutifs de la classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale *61*
1.3.2. Structure de la Classification *61*
1.3.3. Positionnement des métiers et des emplois dans la nomenclature générale *61*
1.3.4. Les possibilités d'évolution de carrière *62*
1.3.4.1. La promotion fonctionnelle 62
1.3.4.2. La reconnaissance de l'évolution professionnelle 62
1.4. REMUNERATION 64
1.4.1. Le salaire annuel brut *64*
1.4.2. Les éléments du salaire *64*
1.4.3. Modalités de versement du salaire *64*
1.4.4. Négociation annuelle obligatoire sur les salaires *64*
1.4.5. Evolution des rémunérations individuelles *65*
1.4.5.1. Processus annuel de révision des salaires individuels 65
1.4.5.2. Promotion fonctionnelle 66
1.4.5.3. Garanties de revalorisation 68
1.4.6. Rémunération des salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion *70*

TITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL 71

2.1. SOCLE COMMUN 71
2.1.1. Dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail *71*
2.1.1.1. Temps de travail effectif 71
2.1.1.2. Repos 72
2.1.1.3. Astreintes 73
2.1.1.4. Régime applicable aux travailleurs de nuit 74
2.1.1.5. Compensation du travail dit « matinalier » 75
2.1.1.6. Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs 78
2.1.2. Modalités d'organisation du travail en heures *79*
2.1.2.1. Durées de référence 80
2.1.2.2. Durées maximales 80
2.1.2.3. Pauses 81

2.1.2.4. Temps de déplacement ... 82
2.1.2.5. Heures supplémentaires ... 83
2.1.2.6. Travail du samedi, du dimanche et du week-end ... 84
2.1.2.7. Régime applicable aux heures de nuit ... 85
2.1.2.8. Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire ... 86
2.1.2.9. Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cyclique) ... 88
2.1.3. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés. . 89
2.1.3.1. Personnels concernés ... 89
2.1.3.2. Nombre annuel de jours travaillés ... 89
2.1.3.3. Rémunération ... 91
2.1.3.4. Suivi de l'activité du salarié ... 91
2.1.3.5. Période de réversibilité ... 93
2.1.4. Organisation du travail à temps partiel ... 93
2.1.4.1. Congé parental à temps partiel ... 94
2.1.4.2. Congé de solidarité familiale ... 95
2.1.4.3. Temps partiel pour convenance personnelle ... 95
2.1.5. Congés ... 96
2.1.5.1. Congés payés annuels ... 96
2.1.5.2. Fractionnement des congés payés annuels ... 96
2.1.5.3. Congés supplémentaires ... 97
2.1.5.4. Congés pour évènements familiaux ... 97
2.1.5.5. Conditions de prise de congés ... 98
2.1.5.6. Jours fériés ... 100
2.1.5.7. Autorisations d'absence ... 101
2.1.5.8. Droit au voyage triennal ... 102
2.1.6. Jours de RTT ... 102
2.1.6.1. Acquisition des Jours de RTT ... 102
2.1.6.2. Prise des Jours de RTT ... 102
2.1.6.3. Modalités de prise des Jours de RTT des salariés en décompte en jours annuels travaillés. ... 103
2.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES INTERNES CONCOURANT AUX ACTIVITES DE FABRICATION DU SIEGE AINSI QUE DES ACTIVITES DE LA FILIERE PRODUCTION (HORS LE SITE DE MALAKOFF ET HORS MOYENS TECHNIQUES DE L'INFORMATION) ... 104
2.2.1. Dispositions applicables aux personnels dit « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de télévision lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions » ... 104
2.2.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps ... 105
2.2.1.2. Compensations particulières ... 106
2.2.1.3. Planification ... 106
2.2.1.4. Pauses ... 107
2.2.1.5. Défraiement transport ... 107
2.2.1.6. Garde d'enfants ... 107
2.2.1.7. Mobilité interne hors du dispositif ... 108
2.2.1.8. Retour à une émission matinale de télévision ... 108
2.2.2. Dispositions applicables aux personnels techniques et administratifs relatives au travail du samedi, du dimanche ou de nuit lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions » et dispositions relatives aux jours de repos pris sur place ... 109
2.2.2.1. Le travail du samedi et du dimanche ... 109
2.2.2.2. Régime applicable aux heures de nuit ... 110
2.2.2.3. Compensation des jours de repos pris sur place ... 111
2.2.3. Dispositions relatives au temps de pause ainsi qu'à la durée et à l'intervalle entre deux vacations, applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions » ... 112
2.2.3.1. Dispositions relatives au temps de pause ... 112
2.2.3.2. Durée et intervalle entre deux vacations ... 113
2.2.4. Conditions à réunir pour bénéficier d'une prime de vidéo mobile applicable aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions » ... 113
2.2.5. Dispositions applicables aux salariés permanents intervenant sur les activités de fictions ... 114
2.2.5.1. Tournage ... 114
2.2.5.2. Traitement des heures supplémentaires et heures majorées ... 115
2.2.5.3. Dispositions spécifiques pour certains métiers ... 117
2.2.5.4. Compensation forfaitaire « fiction » Prime de disponibilité « fiction » ... 119

2.2.5.5. Organisation du tournage 119
2.2.5.6. Activité de rendus (liste indicative) 120
2.2.6. Dispositions relatives à la gestion des contreparties obligatoires en repos (et des RTT) applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions » *121*
2.2.6.1. Gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur 121
2.2.6.2. Gestion des jours RTT 122
2.2.7. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés *123*
2.2.7.1. Personnels concernés 123
2.2.7.2. Nombre annuel de jours travaillés 124
2.2.7.3. Rémunération 125
2.2.7.4. Suivi de l'activité du salarié 125
2.2.7.5. Période de réversibilité 127
2.2.8. Liste des activités de la Fabrication hors moyens techniques de l'information et hors réseaux couvertes par les dispositions de la présente annexe *127*
2.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES DES REPORTAGES ET DES MOYENS DES REDACTIONS NATIONALES 128
2.3.1. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la vidéo légère *129*
2.3.1.1. Nombre annuel de jours travaillés 129
2.3.1.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail 130
2.3.1.3. Rémunération 132
2.3.1.4. Période de réversibilité 133
2.3.1.5. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de vidéo légère 133
2.3.2. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la prise de son reportage. *134*
2.3.2.1. Nombre annuel de jours travaillés 134
2.3.2.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail 135
2.3.2.3. Rémunération 137
2.3.2.4. Période de réversibilité 138
2.3.2.5. Mobilité hors du dispositif de l'activité de prise de son reportage 138
2.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre forfaitaire annuel *139*
2.3.3.1. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en jours travaillés 139
2.3.3.2. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en heures travaillées 143
2.3.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire 145
2.3.3.4. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de montage en reportage 146
2.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL CONCOURANT AUX ACTIVITES DE DIFFUSION 148
2.4.1. Objectifs du présent sous-titre et applicabilité générale des dispositions du sous-titre 2.1 du Titre 2 du Livre 2 ..... *148*
2.4.2. Dispositions applicables à l'organisation du travail *148*
2.4.3. Dispositions applicables à la prise de fonction matinale, régime indemnitaire des prises de service entre 5h00 et 7h00 ..... *150*
2.4.3.1. Indemnisation financière ou compensation en temps 150
2.4.3.2. Compensations particulières 151
2.4.4. Dispositions applicables au travail du samedi, du dimanche *152*
2.4.5. Régime applicable aux travailleurs de nuit *152*
2.4.6. Régime applicable aux heures de nuit *153*
2.4.7. Modalité de remboursement des frais de transport et de garde d'enfant *154*
2.4.7.1. Modalité de remboursement des frais de transport 154
2.4.7.2. Modalité de remboursement de la garde d'enfant 154
2.5. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LA BASE D'UN DECOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE VARIABLE 159
2.5.1. Champ d'application de l'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable *159*
2.5.2. Les différents types d'organisation du travail *159*
2.5.3. Le décompte des heures supplémentaires *160*
2.5.4. Les jours fériés *160*
2.5.5. L'entrée ou la sortie d'un collaborateur en cours de période de référence *160*
2.5.6. Les modalités de communication du planning prévisionnel *160*
2.5.7. Les modalités de décompte des jours d'absence *161*
2.6. MAINTIEN DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS DITS « MATINALIERS » TRAVAILLANT SUR DES EMISSIONS OU EDITIONS MATINALES DE TELEVISION 162

2.6.1. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de Télévision prévu par l'accord dit « Télématin » de 1989 ... *163*
2.6.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps ... 163
2.6.1.2. Compensations particulières ... 164
2.6.1.3. Planification ... 165
2.6.1.4. Salariés sous contrat à durée déterminée ... 165
2.6.1.5. Pauses ... 166
2.6.1.6. Défraiement transport ... 166
2.6.1.7. Garde d'enfants ... 166
2.6.1.8. Mobilité interne hors du dispositif ... 166
2.6.1.9. Retour à une émission ou édition matinale régulière de télévision ... 167
2.6.2. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant sur des éditions ou émissions matinales régulières de Télévision prévu par note unilatérale ... *168*
2.6.2.1. Indemnisation financière et compensation en temps ... 168

LIVRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

TITRE 1. PRINCIPES PROFESSIONNELS ... 170

1.1. PRINCIPES PROFESSIONNELS ... 170
1.2. TRAITEMENT DE L'INFORMATION ... 171
1.3. TRAITEMENT DE L'IMAGE ... 172
1.4. COLLABORATIONS EXTERIEURES ... 174
1.5. FINANCEMENTS EXTERIEURS ... 175
1.6. COMMISSION DE SUIVI DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS « DEONTOLOGIE ET PRINCIPES PROFESSIONNELS » ... 175
1.7. PROTECTION DES JOURNALISTES / PROTECTION JURIDIQUE DES JOURNALISTES ET ASSISTANCE AUX JOURNALISTES ... 175

TITRE 2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION ... 177

2.1. FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION ... 177
2.1.1. Fonctions et filières ... *177*
2.1.2. Rémunération ... *179*
2.1.2.1. Le salaire annuel brut ... 179
2.1.2.2. Les éléments du salaire ... 179
2.1.2.3. Modalités de versement du salaire ... 180
2.1.2.4. Evolution des rémunérations individuelles ... 180
2.2. MISE EN ŒUVRE DE COMPETENCES COMPLEMENTAIRES POUR LES JOURNALISTES REPORTEURS D'IMAGES ET LES JOURNALISTES REDACTEURS ... 182
2.2.1. DEFINITION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES ... *182*
2.2.1.1. La compétence complémentaire de niveau 1 ... 182
2.2.1.2. La compétence complémentaire de niveau 2 ... 182
2.2.2. CONDITIONS D'ACCES ... *182*
2.2.2.1. Sélection des candidatures ... 182
2.2.2.2. Journalistes éligibles ... 183
2.2.3. MODALITES D'ACQUISITION OU DE CONFIRMATION DE LA COMPETENCE COMPLEMENTAIRE ... *184*
2.2.4. CONDITIONS D'EXERCICE D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE ... *184*
2.2.4.1. Principes d'organisation des conditions d'exercice d'une compétence complémentaire ... 184
2.2.4.2. Conditions d'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1 ... 184
2.2.4.3. Conditions d'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 2 ... 185
2.2.5. REMUNERATION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES ... *185*
2.2.5.1. Conditions d'octroi d'une prime de compétence complémentaire ... 186
2.2.5.2. Dispositions spécifiques aux journalistes encadrant ... 186
2.2.5.3. Dispositions spécifiques aux journalistes exerçant une compétence complémentaire de niveau 2 ... 187
2.2.6. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ... *187*

TITRE 3. TEMPS DE TRAVAIL ... 188

3.1. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES JOURNALISTES : DECOMPTE ANNUEL EN JOURS TRAVAILLES ... 188
3.1.1. Nombre annuel de jours travaillés ... *188*

3.1.2. Rémunération ... *190*
3.1.3. Suivi de l'activité du journaliste ... *190*
3.1.3.1. Suivi de l'amplitude de travail ... 191
3.1.3.2. Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail ... 191
3.1.4. Modalité de prise des jours de RTT ... *192*
3.1.5. Période de réversibilité ... *192*
3.2. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES JOURNALISTES EN DECOMPTE HORAIRE ... 193
3.2.1. Dispositions générales ... *193*
3.2.2. Durées maximales ... *194*
3.2.3. Temps de déplacement ... *194*
3.2.3.1. Temps de trajet ... 194
3.2.3.2. Temps de transport ... 194
3.2.3.3. Temps de voyage ... 195
3.2.4. Heures supplémentaires ... *195*
3.2.5. Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs ... *196*
3.2.6. Modalité de prise des jours de RTT ... *198*
3.3. DISPOSITIONS COMMUNES AUX ORGANISATIONS DU TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL JOURNALISTE ... 198
3.3.1. Temps de travail effectif ... *198*
3.3.2. Repos ... *198*
3.3.2.1. Repos quotidien ... 199
3.3.2.2. Repos hebdomadaire ... 199
3.3.3. Journalistes reconnus travailleurs de nuit ... *200*
3.3.4. Compensation du travail dit « matinalier » ... *201*
3.3.4.1. Indemnisation financière ... 201
3.3.4.2. Salariés sous CDD ... 202
3.3.4.3. Défraiement transport ... 202
3.3.4.4. Garde d'enfants ... 202
3.3.4.5. Mobilité interne hors du dispositif ... 203
3.3.4.6. Retour à des émissions matinales de radio ou sur tous supports connus ou à venir ... 204
3.3.5. Rémunération pour travail du week-end ... *204*
3.3.6. Astreintes ... *204*
3.3.7. Organisation du travail à temps partiel ... *206*
3.3.7.1. Congé parental à temps partiel ... 207
3.3.7.2. Congé de solidarité familiale ... 207
3.3.7.3. Temps partiel pour convenance personnelle ... 208
3.3.8. Congés ... *209*
3.3.8.1. Congés payés annuels ... 209
3.3.8.2. Congés supplémentaires ... 209
3.3.8.3. Conditions de prise de congés ... 211
3.3.9. Jours fériés ... *212*
3.3.10. Autorisations d'absence ... *213*
3.3.11. Droit au voyage triennal ... *214*
3.4. MAINTIEN DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS JOURNALISTES DITS « MATINALIERS » TRAVAILLANT SUR DES EMISSIONS OU EDITIONS MATINALES DE TELEVISION ... 214
3.4.1. Maintien du dispositif applicable aux personnels journalistes dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de Télévision prévu par l'accord dit « Télématin » de 1989 ... *215*
3.4.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps ... 216
3.4.1.2. Compensations particulières ... 217
3.4.1.3. Planification ... 217
3.4.1.4. Journalistes sous contrat à durée déterminée ... 218
3.4.1.5. Pauses ... 218
3.4.1.6. Défraiement transport ... 218
3.4.1.7. Garde d'enfants ... 218
3.4.1.8. Mobilité interne hors du dispositif ... 219
3.4.1.9. Retour à une émission ou édition matinale régulière de télévision ... 220
3.4.2. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant sur des éditions ou émissions matinales régulières de Télévision prévu par note unilatérale ... *220*
3.4.2.1. Indemnisation financière et compensation en temps ... 220

ANNEXE LIVRE 1 - ANNEXES COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

I – ANNEXE RELATIVE AUX PRIMES A CARACTERE SOCIAL 223

ANNEXES LIVRE 2 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

I – ANNEXES RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION 226

I.I NOMENCLATURE GENERALE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES, METIERS ET EMPLOIS 226
I.II CLASSIFICATION DES METIERS ET DES EMPLOIS 246
I.III GRILLE GENERALE DE REMUNERATION 260
I.IV GRILLES D'EVOLUTION DE CARRIERE 261
I.V GRILLE DE PROGRESSION SALARIALE GARANTIE 273

II ANNEXE RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL 274

II.I CADRES ELIGIBLES AU DECOMPTE ANNUEL EN JOURS TRAVAILLES 274

ANNEXES LIVRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

I – ANNEXE RELATIVE PRINCIPES PROFESSIONNELS APPLICABLES AU PERSONNEL JOURNALISTE 276

I.I CHARTE D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES 276
I.II COLLABORATIONS EXTERIEURES DES JOURNALISTES 277
I.III DROIT MORAL ET PATRIMONIAL DES JOURNALISTES 279

II ANNEXES RELATIVES AUX FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION 280

II.I NOMENCLATURE GENERALE DES FONCTIONS JOURNALISTES 280
II.II FONCTIONS, FILIERES ET REMUNERATIONS 282

III ANNEXE RELATIVE AUX MODALITES DE DEROULEMENT DU PROCESSUS D'ACQUISITION OU DE CONFIRMATION D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE POUR LES JOURNALISTES 283

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Préambule……...288

Livre 1 – dispositions communes aux personnels techniques et administratifs et aux journalistes……291

Livre 2 : dispositions specifiques aux personnels techniques et administratifs……...293

TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 292

TITRE 2. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS DONT LES MONTANTS SONT INTEGRES AU NOUVEAU SALAIRE 301

TITRE 3. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS 302

TITRE 4. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS PROVISOIREMENT 303

TITRE 5. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS SUPPRIMES 304

Livre 3 : dispositions specifiques aux journalistes……306

TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 305

TITRE 2. DISPOSITIONS SALARIALES TRANSITOIRES 311

TITRE 3. GRILLES DE CORRESPONDANCE 314

PREAMBULE

1.1 Objet

Le présent accord a pour objet de définir le statut social de France Télévisions, entreprise commune créée par la loi n° 2009 258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public.

L'objectif de ce dernier est de fédérer l'ensemble des personnels de France Télévisions par un texte conventionnel unique, cadre de vie et de travail partagé, permettant l'exercice de ses missions de service public à travers ses activités d'information, de fabrication, de production de télédiffusion et de radiodiffusion sur tous supports connus ou à venir, au niveau national, régional, local, métropolitain et ultramarin.

Cet accord est le résultat des négociations entamées en avril 2009 qui ont abouti aux signatures successives de l'accord collectif du 15 septembre 2011 pour le personnel journaliste de France télévisions, du relevé de conclusions du 15 février 2012 sur le temps de travail et de l'accord du 21 septembre 2012 sur les compétences complémentaires des journalistes reporteurs d'images et des journalistes rédacteurs et de l'ensemble des réunions de négociation tenues jusqu'à la date de sa signature.

Cet accord se substitue de plein droit, dès la date de son entrée en vigueur à l'ensemble des dispositions conventionnelles et en particulier aux accords cités ci-dessus, des usages, engagements unilatéraux et accords atypiques portant sur l'un des thèmes visés par le présent accord.
Dans cet esprit, les parties signataires conviennent que le présent accord a également vocation à se substituer à l'Accord d'entreprise de France Télévision SA, conclu le 26 juin 2003, qui fera l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

Les parties conviennent que cet accord n'a pas pour objet de modifier, sans pour autant l'exclure, les organisations du travail en vigueur, pour lesquelles elles rappellent le rôle prioritaire des instances représentatives du personnel.

Les autres accords qui demeurent en vigueur à la date de signature du présent texte sont listés en annexe relative aux modalités transitoires et de mise en œuvre. Il en est de même pour les accords Groupe.

1.2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés de France Télévisions, sous contrat à durée indéterminée, ou sous contrat à durée déterminée conclus en application des articles L.1242-2, alinéa 1, 2, 4 et 5 du Code du travail, embauchés à temps plein ou à temps partiel, en France Métropolitaine, dans les Départements d'outre-mer et dans les Collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Il s'applique à tous les salariés sous contrat à durée déterminée conclus en application des articles L.1242-2, alinéa 3 du Code du travail pour les dispositions non couvertes par l'accord collectif national de branche de la

télédiffusion relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 22 décembre 2006, étendu le 5 juin 2007, et de ses avenants à la date de signature du présent accord.

Pour chacun des territoires, collectivités et pays d'outre-mer des Iles Wallis et Futuna, de la Nouvelle Calédonie, de la Polynésie Française et pour Mayotte qui se trouve toujours soumis au code du travail applicable à Mayotte, un accord d'adaptation sera négocié avec les organisations syndicales représentatives au niveau de chaque établissement.

1.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il est conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans les conditions de majorités prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail. Le délai de survie de 15 mois prévu par le Code du travail est porté à 24 mois.

Il peut être révisé si une partie signataire ou adhérente en fait la demande. Cette demande doit être motivée, adressée aux autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

1.4 Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (direccte) et du greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la société.

1.5 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'expiration des formalités de dépôt, à l'exception des dispositions qui font l'objet d'une application différée telle que mentionnée à l'article 1-1 de l'annexe relative aux modalités transitoires et de mise en oeuvre.

1.6 Information des salariés

Le présent accord, la CCNTJ et les accords en vigueur au sein de l'entreprise sont tenus à la disposition des salariés qui pourront les consulter sur chaque site et auprès des services de ressources humaines.
Ils sont également consultables, téléchargeables et imprimables sur le site intranet de l'entreprise.

1.7 Commission de suivi

Il est créé une commission de suivi composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an durant les trois années suivant la signature du présent accord.

A l'issue de cette période, dans l'hypothèse où une ou des disposition(s) du présent accord donnerai(en)t lieu à une ou des difficulté(s) d'application, la direction et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir dans un délai d'un mois après réception de la demande émise par la direction ou l'une de ces organisations syndicales représentatives. Cette demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

TITRE 1. DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les dispositions ci-dessous visent à rappeler les règles générales applicables en matière de droit syndical, de liberté d'opinion et d'institutions représentatives du personnel.

Dans le domaine du droit syndical, il est rappelé que les accords suivants ont été conclus : l'accord relatif à la détermination du périmètre de désignation des délégués syndicaux et représentants de section syndicale du 31 mars 2011, le protocole d'accord sur les moyens accordés aux organisations syndicales du 2 décembre 2011, l'accord sur la diffusion électronique de documents syndicaux du 25 septembre 2009.

Les parties conviennent de négocier par ailleurs des accords spécifiques relatifs aux instances représentatives du personnel et aux parcours professionnels des représentants du personnel France Télévisions.

1.1 Exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion

Le droit syndical et la liberté d'opinion s'exercent dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chaque organisation syndicale et pour l'ensemble des salariés.
L'expression publique de celle-ci se fait dans le respect de la déontologie professionnelle et des obligations des missions de service public à l'égard du citoyen, telles que informer, éduquer, cultiver, distraire. Toutefois, elle ne doit en aucun cas porter atteinte au respect de la dignité de la personne humaine, à la liberté et aux intérêts d'autrui.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les parties reconnaissent la liberté aux organisations syndicales professionnelles de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Tout salarié peut librement adhérer à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix, constituée conformément à la loi.

1.1.1. Délégués syndicaux centraux, Délégués syndicaux d'établissement et Représentants de la section syndicale

A. Le délégué syndical est chargé de représenter son organisation syndicale auprès du chef d'Entreprise.

B. Le délégué syndical est l'interlocuteur de l'employeur en matière de négociation collective : c'est par son intermédiaire que l'organisation fait connaître au chef d'entreprise ses réclamations, revendications et propositions.

C. Le rôle du délégué syndical consiste également à défendre les intérêts de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

D. Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, dans l'établissement, sur le site et plus globalement dans tous les lieux où s'exerce l'activité de l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.
Ils peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer librement hors de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, des comités d'établissements, et des CHSCT. Ces panneaux d'affichage seront installés dans chaque immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de l'entreprise. Ils seront placés dans des endroits déterminés d'un commun accord et accessibles à tout le personnel.

Dans le respect de la législation en vigueur, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale.

Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à son affichage ou à sa diffusion.

E. Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales. Il bénéficie des prérogatives définies ci-dessus, à l'exception de l'article 1.1.1 B.

1.1.2. Participation aux réunions statutaires des organisations syndicales, et aux différents travaux paritaires et syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra demander le détachement de salariés pour assister à des réunions statutaires (congrès, assemblées générales) dans la limite globale de 190 jours par année dite « glissante ».

Ces mêmes organisations syndicales pourront également demander le détachement de salariés qui sont convoqués pour siéger dans les réunions paritaires et syndicales suivantes :
- de l'OPCA et OPACIF de référence du secteur,
- de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'Audiovisuel (CPNEF AV),
- des sociétés de perception et de répartition des droits d'auteur,

- des organismes sociaux de retraite, de prévoyance, mutuelle dans lesquels l'entreprise France Télévisions est représentée,
- de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP)
- de négociation en cas de révision ou de dénonciation de la CCNTJ,
- du CI-ORTF dans lequel l'entreprise France Télévisions est représentée.

Ces détachements pourront être demandés pour des réunions ayant lieu tant à l'échelon national ou européen qu'à l'échelon professionnel.

Afin de ne pas gêner le bon fonctionnement des services, une demande écrite de l'organisation syndicale sera présentée 10 jours ouvrés avant la date de la réunion prévue à l'employeur.

Pour le décompte de la durée du travail, ces participations sont rémunérées comme temps de travail à 100% du salaire horaire, mais ne sont pas considérées comme temps de travail effectif ouvrant droit au bénéfice des majorations et récupérations.

1.1.3. Déplacement et Délai de route

Les temps de déplacement des salariés détachés à la demande d'une organisation syndicale représentative soit pour participer à une réunion convoquée à l'initiative de la direction soit pour participer aux réunions, commissions et délégations telles que prévues à l'article 1.1.1 sont indemnisés dans les conditions prévues aux articles consacrés au temps de déplacement dans le statut collectif relatif au temps de travail de France Télévisions.

1.1.4. Locaux syndicaux

Dans les établissements employant au moins 200 et moins de 1000 salariés, l'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun à toutes les sections et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les établissements de 1000 salariés et plus, un local distinct est mis à disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'établissement. Ce local sera aménagé et doté du matériel bureautique et informatique nécessaire à son fonctionnement

Dans ces mêmes établissements de 1000 salariés et plus, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales constituées par des organisations syndicales non représentatives dans l'établissement.

Il est rappelé que l'attribution des locaux se fait en application de l'accord sur les moyens accordés aux organisations syndicales du 2 décembre 2011 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou tout accord conclu ultérieurement.

A la demande d'une organisation syndicale, l'employeur peut fournir une salle de réunion, au siège de l'entreprise et dans chacun des établissements, pour que puissent s'y tenir des réunions d'adhérents salariés de l'entreprise, sous réserve des contraintes inhérentes à la disponibilité des locaux dans le périmètre concerné.

Les sections syndicales peuvent inviter dans leur local des personnalités syndicales extérieures.
Si la réunion doit se tenir en dehors du local syndical, l'autorisation préalable de la direction est requise.

Elles peuvent inviter des personnalités extérieures autres que syndicales. Dans ce cas, la tenue de ces réunions est subordonnée à l'accord préalable de la direction.

1.1.5. Congé de formation économique, social et syndical

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

1.1.6. Mandat syndical

Les personnels bénéficiant de crédits d'heure, quel qu'en soit le volume, pour exercer un mandat syndical sont considérés comme étant en activité.

La direction confirme sa volonté d'ouvrir une négociation sur les parcours professionnels des représentants du personnel.

1.2 Représentation du personnel

Comité Central d'Entreprise

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité central d'entreprise est constitué au sein de France Télévisions.

Au jour de la signature du présent accord, la composition du comité central d'entreprise est fixée par l'accord du 18 janvier 2011. Toute modification ultérieure de cet accord sera prise en compte.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Eu égard à ses attributions d'ordre économique et professionnel, il est informé et consulté dans les conditions légales en vigueur, et notamment sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, conformément à l'article L.2327-2 du Code du travail.

Comités d'établissement

Conformément à l'article L.2327-15 du Code du travail, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Ainsi, le comité a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production dans

l'établissement. Il exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'établissement et assure la gestion des activités sociales.

Le comité d'établissement détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Les élus au comité d'établissement disposent des crédits d'heures fixés par la réglementation ou par accord.
Le temps consacré aux réunions mensuelles, aux préparatoires à ces réunions dans la limite d'une journée et aux réunions convoquées par la direction n'est pas décompté de ce crédit d'heures.
Le crédit d'heures affecté au membre du comité d'établissement titulaire peut, à sa demande, être transféré ponctuellement à un membre du comité d'établissement suppléant de la même organisation, en cas de remplacement du titulaire par le suppléant.

Le temps passé en réunion, aux réunions des commissions obligatoires légales ainsi que les heures de délégations utilisées sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre de sièges au comité d'établissement est de:

Nombre de salariés	nombre de sièges titulaires	nombre de sièges suppléants
50 à 74	3	3
75 à 149	5	5
150 à 399	7	7
400 à 749	9	9
750 à 999	13	13
1000 à 1749	15	15
1750 à 2499	16	16
2500 à 3499	17	17
3500 à 4499	20	20
4500 à 5499	21	21
1 siège supplémentaire par tranche de 1000 salariés		

Délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur. Les délégués du personnel, ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. En sus de cette mission, ils exercent les missions supplétives définies par le code du travail, le cas échéant.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Un local est mis à disposition des délégués du personnel. Ce local peut être commun avec celui du CHSCT ou celui du CE.

Les délégués du personnel disposent des crédits d'heures fixés par les dispositions réglementaires ou par accord.
Le temps consacré aux réunions mensuelles ou aux réunions convoquées par la direction n'est pas décompté de ce crédit d'heures.
Le crédit d'heures affecté au Délégué du personnel titulaire peut, à sa demande, être transféré ponctuellement à un Délégué du personnel suppléant de la même organisation en cas de remplacement du titulaire par le suppléant.
Le temps passé en réunion ainsi que les heures de délégations utilisées sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre de sièges attribué aux délégués du personnel est de :

Nombre de salariés	Nombre de Sièges titulaires	Nombre de Sièges suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 174	6	6
175 à 249	7	7
250 à 499	9	9
500 à 749	10	10
750 à 999	11	11
A partir de 1000 salariés 1 titulaire et 1 suppléant supplémentaire par tranche de 250 salariés		

Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Il exerce les attributions définies par le Code du travail.

TITRE 2. REGULATION SOCIALE

L'entreprise entend consacrer le rôle de régulation et de contrôle des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives par la constitution de dispositifs de régulation contribuant à la bonne gestion des évolutions salariales individuelles et de la mobilité dans l'entreprise.

A cet effet, les prérogatives des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives sont étendues dans les conditions suivantes :

2.1 Concertation locale

2.1.1. Mesures salariales individuelles

Dans le cadre du processus d'attribution des mesures individuelles, un comité des salaires PTA et journaliste est mis en place au niveau de l'établissement au sens des délégués du personnel.

Ce comité est composé des délégués du personnel de l'établissement et d'une délégation de la direction. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CE pourra désigner un représentant de son organisation appartenant à l'effectif de l'établissement DP concerné.

Dans les établissements (au sens DP) de plus de 1000 salariés, il est institué cinq comités selon le découpage par famille professionnelle ci-après :

- Programmes
- Production - Fabrication – Technologies
- Communication – Marketing – Etudes
- Gestion d'entreprise et Immobilier et Moyens Généraux
- Journalistes

Chaque comité est composé de délégués du personnel titulaires ou suppléants de l'établissement.

Le nombre de délégués du personnel ayant vocation à participer à chacun des comités est calculé au prorata des effectifs que compte la famille professionnelle considérée au sein de l'établissement, rapporté au nombre total de délégués du personnel de l'établissement.

Pour la participation à chacun de ces comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, sur la base des résultats en voix obtenus au premier tour des dernières élections des membres titulaires du CE de cet établissement.
Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CE pourra désigner un représentant de son organisation appartenant à l'effectif de l'établissement DP concerné pour siéger dans chacun des cinq comités précités.

Chaque année, ce comité examine les situations individuelles des collaborateurs qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis 4 années révolues. Il se réunira avant l'attribution des mesures individuelles de l'année civile en cours.

Au cours de ce comité, les représentants des salariés émettent des propositions et formulent des observations concernant les salariés qui n'auraient pas bénéficié de mesure depuis 4 années révolues.

Pour la préparation des travaux du comité, la liste des salariés de l'établissement est transmise aux membres du comité, laquelle comporte les informations suivantes :

Ø Pour les PTA (hors cadres supérieurs et cadres dirigeants) :

- nom
- prénom
- affectation géographique
- emploi
- groupe de classification
- âge
- sexe
- ancienneté entreprise

En complément, et sous réserve de l'autorisation écrite préalable donnée par chaque salarié à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- du groupe de classification, niveau de classification et niveau de placement des salariés de l'établissement
- de la nature, du pourcentage et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque salarié.
- de la liste des salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 4 années révolues

Ø Pour les journalistes (hors encadrement):

- nom
- prénom
- affectation géographique
- fonction
- âge
- sexe
- ancienneté professionnelle
- ancienneté entreprise

En complément, et sous réserve de l'autorisation écrite préalable donnée par chaque journaliste à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers

et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

1- du niveau de salaire de base des journalistes de l'entreprise avec mention, le cas échéant, du palier.
2- de la nature, du pourcentage et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque journaliste.
3- de la liste des journalistes n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 4 années révolues.

Les membres du comité des salaires sont tenus à une obligation de confidentialité sur les informations qui leur sont communiquées dans ce cadre.

Les décisions d'attribution des mesures individuelles seront communiquées par la voie hiérarchique aux salariés bénéficiaires.

Dans le mois qui suit l'attribution des mesures individuelles, les membres du comité de suivi sont informés des décisions de mesures individuelles concernant les salariés sous réserve de l'autorisation écrite préalable mentionnée ci-dessus.

2.1.2. Bourse de l'emploi

Dans le cadre du processus de comblement des postes, les délégués du personnel sont informés des postes à pourvoir dans leur établissement. Cette information est également communiquée aux délégués syndicaux centraux.

Afin d'éclairer leur contribution, ils sont destinataires de la liste des candidatures internes à la mobilité exprimées sur les postes PTA relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 et des postes journalistes hors encadrement. Cette liste des candidatures internes est constituée des éléments suivants :

- nom, prénom
- groupe de classification
- affectation géographique
- emploi ou poste occupé
- ancienneté entreprise

Ils seront également destinataires de la liste des candidats issus du groupe ou ayant déjà collaboré avec France Télévisions.

Les délégués du personnel font parvenir leurs observations écrites au représentant de la fonction ressources humaines de l'établissement dans les 8 jours suivant la transmission de la liste des candidatures internes à la mobilité.
Les délégués syndicaux centraux font parvenir leurs observations à la direction des ressources humaines de France Télévisions dans les mêmes délais.

Ils sont informés des candidats retenus à l'occasion de la première réunion mensuelle qui suit la prise de décision.

2.2 Comité de suivi national

Un comité des salaires et de l'emploi se réunit chaque année au niveau de l'entreprise afin de faire un bilan des mesures salariales individuelles et mobilités ou recrutements intervenus au cours de l'année écoulée.
Cette réunion aura lieu, si possible, dans l'année de mise en œuvre des mesures ou au plus tard au cours de premier trimestre de l'année suivante.

2.2.1 Informations transmises aux membres du comité

Pour la bonne tenue de leurs travaux, les membres du comité sont destinataires d'informations ayant vocation à être débattues en séance plénière et qui leur sont adressées dans un délai de 15 jours précédant la tenue de la réunion.

a) Salaires

En matière salariale, le comité a vocation à veiller à l'équité et au respect de la diversité dans l'attribution des mesures, ainsi qu'à la bonne répartition de celles-ci entre les différents établissements de l'entreprise.

Le comité formule des observations au regard des données suivantes :

- Nombre total de mesures attribuées
- Répartition des mesures entre promotions et revalorisations individuelles
- Taux moyen des revalorisations individuelles
- Répartition du nombre de mesures par établissement
- Répartition hommes / femmes
- Répartition cadres / non cadres
- Répartition des mesures par tranche d'âge

b) Emploi

En matière d'emploi, le comité a vocation à être informé du nombre de postes comblés et des modalités de leur comblement. A cet effet, le comité formule des observations au regard des données suivantes :

- Nombre total de postes comblés
- Répartition des postes par nature du comblement
- Bilan par établissement
- Répartition hommes / femmes
- Répartition cadres / non cadres
- Répartition par tranche d'âge

2.2.2 Composition

Le comité est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de représentants de la direction.

TITRE 3. DROITS ET OBLIGATIONS

3.1 Embauche

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par les textes en vigueur à France Télévisions.

Le contrat de travail remis au salarié devra notamment préciser la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent l'emploi et la classification, le montant de sa rémunération brute, la durée de la période d'essai, le lieu d'affectation et notamment, pour les journalistes le rattachement à la CCNTJ.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée dans les conditions précisées aux articles L. 1242-2 du code du travail.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- justifier des diplômes et références professionnelles requis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi auquel il postule lors de la visite médicale,

Pendant toute la durée d'exécution de son contrat de travail, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

3.2 Diversité et non discrimination

France Télévisions s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pris en compte ni l'origine, ni le sexe, ni les mœurs, ni l'orientation sexuelle, ni l'âge, ni la situation de famille ou la grossesse, ni les caractéristiques génétiques, ni l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, ni les activités ou opinions politiques, ni les activités ou opinions syndicales ou mutualistes, ni les convictions religieuses, ni l'apparence physique, ni le nom de famille, ni l'état de santé ou le handicap, pour arrêter une décision à l'égard du salarié notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, affectation, promotion, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail.

Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire effet.

Par ailleurs, tout salarié auteur d'une discrimination pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires. Il pourra éventuellement faire l'objet des poursuites prévues par les dispositions législatives à l'initiative du salarié qui s'estimerait victime.

France Télévisions s'engage à se doter des outils et des procédures nécessaires afin de prévenir les discriminations et en corriger les effets.

Convaincues que l'entreprise France Télévisions représente un acteur majeur du paysage audiovisuel et, conscientes de leur responsabilité sociale au sein de l'entreprise, les parties s'engagent à faire respecter les accords conclus au sein du groupe ou de l'entreprise et à développer les actions visant à lutter contre l'ensemble des discriminations et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

3.3 Période d'essai

Conformément aux dispositions prévues par le code du travail, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée maximale est fixée comme suit :

- Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois de présence effective ;
- Pour les techniciens et agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois de présence effective ;
- Pour les cadres et journalistes, la période d'essai est de 4 mois de présence effective.

A l'issue de la période d'essai, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié dans les conditions fixées par l'article L. 1221-25 du code du travail.

Pour les salariés dotés de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par les dispositions prévues à l'article L. 1242-10 du code du travail.

3.4 Discrétion professionnelle

Les salariés s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations ou projets relatifs à l'entreprise ou au groupe, dont ils ont connaissance dans ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.
Ces dispositions ne font pas obstacle à l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion dont dispose tout salarié.

3.5 Exclusivité de collaboration

Le principe d'exclusivité de collaboration s'impose à l'ensemble des salariés à temps plein de la société.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, ou en concurrence, hors de la société et qui serait préjudiciable à l'entreprise**.**

Ce principe fondamental donne aux collaborations extérieures un caractère dérogatoire et exceptionnel. Elles doivent être autorisées expressément par l'employeur dans le strict respect des règles édictées en la matière par celui-ci.
Les collaborations extérieures ne peuvent engager la société et porter atteinte à son image.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées si ces activités se déroulent hors temps de travail, ou dans le cadre d'une

activité à temps partiel ou d'un congé sabbatique. Dans tous les cas, elles doivent être déclarées au préalable à l'employeur et ne doivent pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail.

Dans certains cas particuliers prévus par l'article 3.3.1 du titre 3 du livre 3, ces heures d'enseignement peuvent être rémunérées comme temps de travail à 100 % du salaire horaire, dans les conditions prévues par l'article susvisé.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteur d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de ne pas porter préjudice à l'image de la société.

3.6 Intérêts croisés

Les salariés ne peuvent par eux-mêmes ou par personne interposée posséder des intérêts de nature à compromettre leur indépendance, dans une entreprise en relation d'affaires avec la société ou le groupe (ou susceptible de l'être en raison de son activité), ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat.

Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur par les salariés pour permettre la vérification du respect de cette disposition, à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

3.7 Utilisation des prestations

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de son contrat de travail doit pouvoir être utilisé intégralement par la société, par tout mode d'exploitation connu ou inconnu à ce jour, en extrait ou intégralement.

Les salariés cèdent par conséquent à la société, à titre exclusif, l'intégralité des droits nécessaires à l'utilisation des prestations qu'ils accomplissent dans le cadre de leur collaboration à la société qu'ils aient ou non la qualité d'auteur du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre télévisuelle ou radiophonique ou à tout autre activité de la société, sans préjudice de leur droit moral.

Sont notamment acquis par la société, pour la durée de la propriété littéraire et artistique et pour tous pays, les droits de représentation, de diffusion, de reproduction, d'adaptation et d'exploitation commerciales ou non, des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.

La société a également la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article.

Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel, à l'exception :

- des droits d'auteur dus au titre des utilisations secondaires des prestations des personnels journalistes qui relèvent de l'accord relatif aux modalités

d'utilisation des œuvres des journalistes 3 mai 2007 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou de tout accord conclu ultérieurement
- des droits d'auteur éventuellement dus et réglés dans le cadre des accords existants ou à conclure entre la société et les sociétés d'auteurs auprès desquelles les salariés concernés ont apporté leurs droits, sauf cas exceptionnels précisés dans le contrat de travail.

3.8 Inventions

L'invention faite par les salariés est régie par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle.

3.9 Protection juridique des salariés et assistance des salariés

Tout salarié de l'entreprise a droit conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spécifiques à une protection contre les menaces, outrages, injures, diffamation, agressions physiques, écrites ou verbales et toute atteinte à la personne dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque les actes mentionnés ci-dessus sont commis par une personne extérieure à l'entreprise, celle-ci prend en charge le coût de la défense du salarié.

3.10 Droit d'expression

Les salariés disposent d'un droit d'expression directe et collective selon les modalités prévues aux articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les salariés bénéficient par ailleurs d'un droit à l'expression individuelle dans les limites légales et réglementaires.

3.11 Ancienneté

Les salariés sous contrat à durée indéterminée conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de l'ancienneté qui leur a été reconnue à France Télévisions SA et dans les sociétés absorbées par France Télévisions SA en vertu de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public (France 2, France 3, France 4, France 5, FTVI et RFO).

Dans le cadre de la politique mobilité du groupe, les collaborations effectuées au sein d'une filiale du groupe France Télévision (*) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté au prorata des périodes d'emploi.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé n'a pas perçu d'indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle ou de départ en retraite pour ce laps de temps.

<u>Périodes prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :</u>
Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, sont prises en compte les interruptions de travail suivantes :

- les congés payés annuels, congés divers, de fractionnement, RTT, CET…
- le congé pour accident de travail, de trajet, ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité ou d'adoption,
- le congé de paternité,
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de solidarité familiale,
- les congés pour évènements familiaux,
- le congé de solidarité internationale,
- le congé de soutien familial,
- le congé individuel de formation (CIF), Congé de formation, Droit individuel à la formation (DIF) ;
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle,
- les congés des salariés candidats à un mandat parlementaire ou local, dans les conditions prévues aux articles L.3142-56 et suivants du Code du travail,
- le congé de présence parentale et le congé parental d'éducation pour moitié ;
- les périodes de maladies ou d'invalidité ayant fait l'objet d'un versement de prestation en espèce par le régime général ou local de sécurité sociale
- les périodes en qualité de juré d'assise.

Les périodes de collaboration sous contrat de travail à durée déterminée, de toute nature, effectuées pour l'entreprise sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé.

Pour le personnel journaliste, l'ancienneté professionnelle est celle définie à l'article 24 de la CCNTJ. Cet article s'applique aux journalistes anciennement PTA qui, par ailleurs, conservent leur ancienneté entreprise.

(*) on entend par groupe l'ensemble des sociétés pour lesquelles France Télévisions est actionnaire majoritaire

3.12 Frais de mission et de déplacement

Les conditions et les modalités de règlement des frais de mission et de déplacement sont fixées par la réglementation interne de l'entreprise.

La mobilité géographique relève d'un choix du salarié. L'entreprise se porte garante du respect des dispositions légales encadrant les conditions d'exercice de la mobilité géographique.
Les mobilités dites de mission pour renfort ou remplacement temporaire se font sur la base du volontariat.

3.13 Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences permet aux entreprises, conformément à la législation en vigueur, la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de compétences spécifiques

de leurs collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire et autres.

Dans ce cadre, le collaborateur « missionné » par l'entreprise reste contractuellement lié à celle-ci. La période de mise à disposition du salarié compte pour le calcul d'ancienneté entreprise.

Ce dispositif est cadré par une note de service.

TITRE 4. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans l'environnement audiovisuel où les besoins et les technologies se développent très rapidement, il devient nécessaire de sécuriser les parcours professionnels et d'offrir une perspective à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
Cette perspective se construit autour de la connaissance et de la reconnaissance des compétences individuelles et collectives des collaborateurs, constituant l'atout majeur et la valeur ajoutée de l'entreprise.

La gestion des parcours professionnels consiste en l'accompagnement et la préparation des salariés aux différentes étapes de leur vie professionnelle au sein de France Télévisions.
Ainsi l'entreprise assure la mise à disposition d'outils permettant de faciliter la mobilité, le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels des salariés en vue d'exercer les emplois dont l'entreprise a besoin, de permettre l'évolution au sein de l'entreprise en fonction des opportunités et des impératifs stratégiques de l'entreprise, de prévenir les risques de fragilisation et de garantir le maintien dans l'emploi des salariés, en particulier des publics prioritaires, à certaines étapes de leur vie professionnelle ou du fait des évolutions technologiques ou organisationnelles.

La gestion des parcours professionnels demande l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, le collaborateur, son encadrement et la fonction Ressources Humaines. Elle s'inscrit dans le cadre des règles définies par l'entreprise et des dispositifs négociés de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en vue d'un traitement et un accompagnement équitables.

4.1. PUBLICATION DES POSTES A POURVOIR – BOURSE DE L'EMPLOI

Les postes à pourvoir font l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel au fur et à mesure des besoins de l'entreprise. L'ensemble des informations sur les postes ouverts est publié sur l'intranet de France Télévisions et sur les différents panneaux d'affichage de l'entreprise et disponible auprès des responsables ressources humaines. Les informations sont notamment relatives à la description du poste et aux compétences requises.

4.2. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

L'entreprise est attachée à faire de la mobilité professionnelle un axe fort de sa politique de développement des ressources humaines.
Dans les cas où la mobilité implique une mobilité géographique (en métropole, entre métropole et outre-mer, entre établissements d'outre-mer) les salariés concernés bénéficient d'aides et de mesures d'accompagnement à la mobilité dans le but de faciliter leur prise de fonction.
Les mesures concernent les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dont la mobilité entraîne un changement de résidence.
Ces mesures font l'objet d'une négociation spécifique dans le cadre d'un accord triennal sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

4.3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour la formation professionnelle, l'accord Groupe sur la formation tout au long de la vie, le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience du 13 juillet 2007 développe les grands principes définis ci-après en matière de formation professionnelle et de développement des compétences et en détermine les modalités d'application plus précises.

Les parties signataires soutiennent la nécessité de mettre en œuvre une véritable démarche de développement des compétences constitutives de la qualification du salarié, nécessaire à son évolution professionnelle et pouvant déboucher sur une certification dans le cas d'une reconversion professionnelle. Cette démarche de compétences doit s'appuyer sur les politiques menées conjointement en matière d'emploi et de formation professionnelle, afin d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière et d'assurer l'adéquation permanente de leurs compétences et de leur projet professionnels avec les besoins et objectifs de l'entreprise.

La notion de compétences s'entend comme la capacité démontrée d'un salarié à mobiliser, dans un environnement professionnel, une combinaison – transversale ou spécifique – de connaissances, savoir-faire, aptitudes professionnelles pour réaliser les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées.

Pour ce faire, la politique menée en matière de formation professionnelle doit répondre notamment aux objectifs majeurs suivants :

- garantir le maintien dans l'emploi des salariés ;
- permettre l'adaptation permanente des salariés aux évolutions éditoriales, technologiques et organisationnelles connues par l'entreprise ;
- accompagner le développement des compétences des collaborateurs par le biais de parcours professionnels permettant une évolution au sein de son métier, ou l'ouverture sur des métiers de la même famille professionnelle ou vers d'autres métiers en lien avec les besoins de l'entreprise.

Le plan de formation de l'entreprise accompagne le plan de développement stratégique de l'entreprise.
Il est conçu à partir de l'analyse des conséquences des principaux projets des secteurs d'activité en terme :
- de besoins d'acquisition, de renforcement de compétences ou de reconversions professionnelles,
- des besoins à moyen ou long terme liés à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le plan de formation doit donc permettre à chaque salarié de tenir son poste de travail ou son emploi, de s'adapter à ses évolutions, et de l'aider à maintenir sa capacité à évoluer dans son emploi ou dans un nouvel emploi par la sécurisation des parcours professionnels.

Il participe au développement des compétences et des qualifications des salariés de France Télévisions et s'inscrit dans le cadre des règles et dispositifs définis par l'entreprise permettant un traitement et un accompagnement équitables.

L'entreprise assure la mise en œuvre des moyens facilitant l'accès à tous les collaborateurs des dispositifs liés à la formation professionnelle et au développement des compétences.

4.4. ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Chaque salarié bénéficie, une fois par an, d'un entretien d'évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines et constitue un espace de dialogue privilégié entre le salarié et sa hiérarchie.

L'entretien est réalisé entre un responsable hiérarchique et son collaborateur direct, il permet de faire le bilan des réalisations, des objectifs et de la contribution de l'année écoulée, de définir les réalisations et les objectifs pour la période suivante, de faire le point sur la maîtrise des compétences et sur les besoins de formation, et d'échanger sur l'évolution professionnelle à court et moyen terme.

Il permet :

- D'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise.
- D'apprécier la contribution du salarié pendant la période écoulée depuis l'évaluation précédente.
- D'identifier les besoins de renforcement de compétences et les actions de formation professionnelle à prévoir.
- D'exprimer les attentes respectives pour la période à venir, d'en dégager les orientations ou les objectifs, et d'identifier les actions d'accompagnement nécessaires.
- De présenter et commenter auprès du salarié les décisions individuelles qui le concernent, en matière d'évolution de rémunération, promotion, positionnement dans le système de classification et reposant sur des critères professionnels.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable hiérarchique. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. L'original est transmis au responsable ressources humaines selon les règles et les modalités en vigueur au sein de France Télévisions.

4.5. LE BILAN PROFESSIONNEL OU « POINT CARRIERE »

L'entretien professionnel annuel est aussi l'occasion de proposer un bilan professionnel aux collaborateurs (PTA) positionnés sur le niveau d'expertise « confirmé » et disposant d'une expérience dans leur emploi supérieure à 15 ans.

Il s'agit d'une prestation spécifique qui, à travers un accompagnement individuel permet à chaque salarié concerné d'identifier avec pertinence et objectivité ses compétences dans son emploi. Ces éléments viennent compléter les conclusions de l'entretien d'évaluation professionnelle. Ils constituent autant d'informations permettant au responsable hiérarchique de proposer le cas échéant une évolution au niveau d'expertise « maîtrise » pour les PTA.

Ce dispositif peut être proposé, par un responsable hiérarchique dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, aux collaborateurs journalistes rédacteur reporteur et journalistes reporteurs d'image disposant d'une expérience professionnelle de 15 ans dans la même fonction et souhaitant faire un bilan de son parcours professionnel afin d'envisager, le cas échéant, un accès au niveau Journaliste spécialisé.

TITRE 5. COMPTE-EPARGNE TEMPS

Les dispositions du présent titre sont applicables au personnel technique et administratif et au personnel journaliste visés respectivement au Livre 2 et 3 du présent accord.

Dans le cas où la législation évoluerait, le présent titre relatif au CET sera révisé afin de prendre en compte ces évolutions.

5.1. BENEFICIAIRES

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée couvert par le présent accord, justifiant d'une ancienneté ininterrompue d'au moins un an dans l'entreprise, peut ouvrir un compte épargne temps.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord les salariés disposant d'un CET en conservent le bénéfice, ils pourront l'alimenter et l'utiliser dans les conditions définies ci-après. Les droits déjà épargnés seront transférés dans le dispositif décrit ci-dessous.

5.2. FONCTIONNEMENT DU COMPTE

5.2.1. Alimentation du compte

5.2.1.1. Dispositions générales

Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative du salarié, dans la limite de 22 jours par an, par :

- des congés payés légaux, acquis au titre de la cinquième semaine ;
- des congés supplémentaires liés à l'ancienneté ou des congés supplémentaires liés à l'âge pour les salariés qui en bénéficient ;
- des congés de fractionnement pour les personnels techniques et administratifs ;
- les 4 jours dont bénéficient les journalistes au décompte annuel en jours travaillés au titre des contraintes liés à l'activité ;
- des jours de repos RTT dans la limite de 10 jours par année civile ;
- des jours de récupération, dans la limite de 10 jours ouvrés (notamment, repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos, récupération générée au titre du dépassement du décompte annuel en jours travaillés) ;
- les éléments suivants de rémunération convertis en temps :
    - la prime d'intéressement ;
    - le rappel de rémunération versé au salarié en cas de mesures salariales ;
    - primes à caractère exceptionnel ;
    - 13ème mois des journalistes.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité des salariés ne peuvent pas être affectés au CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

Les jours de récupérations devront être pris en priorité suivant les modalités des articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et 2.1.3.4 (suivi de l'activité du salarié) pour les personnels techniques et administratifs et des articles du 3.2.4 (heures supplémentaires) et 3.1.3.2 (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail) pour le personnel journaliste des dispositions relatives au temps de travail.

L'alimentation du CET repose sur le volontariat du salarié. Tout au long de l'année, dans la limite des possibilités précisées ci-dessus, le salarié indique le nombre de jours qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps. En aucun cas, le versement du CET ne peut résulter d'un automatisme.

Dans le cas où le nombre de jours déposés au CET entrainera un dépassement du plafond maximum annuel de 22 jours, seront prioritairement déposés au CET dans l'ordre suivant les congés payés annuels, les jours de récupération, les jours RTT, les congés d'ancienneté.

Les éléments de rémunération convertis en temps sont comptabilisés en sus du maximum des 22 jours qui peuvent être portés au CET chaque année.

5.2.1.2. Dispositions spécifiques liées à l'indexation

Constatant que le taux d'indexation varie en fonction des Départements d'Outremer et afin de faciliter la mobilité des personnels de France télévisions, les heures, les jours ou les sommes sont placés sur le CET en tenant compte du taux d'indexation en vigueur correspondant à la date d'acquisition du droit en temps ou en montant.

Lors de la liquidation des droits, le nombre d'heures ou de jours est rémunéré en fonction du taux d'indexation en vigueur dans l'établissement où le salarié opère cette liquidation.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux salariés affectés dans un Département d'Outremer pour une durée indéterminée ou déterminée et ne concernent pas les personnels en mission.

5.2.2. Règle de conversion

L'épargne est comptabilisée dans le CET en heures. La conversion d'heures en jours et de jours en heures est effectuée, temps pour taux, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur.
L'épargne comptabilisée par le CET s'effectue en heures pour les salariés soumis à une organisation du temps de travail reposant sur un décompte en heures et en jours pour les salariés bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés. Le congé pris nécessite la conversion de ces heures en rémunération.

L'ensemble des éléments qui sont versés au CET est converti en heures de la manière suivante :

- Les récupérations, lorsqu'elles sont comptabilisées en heures, sont déposées pour leur valeur en heure temps pour taux,
- les récupérations (lorsqu'elles sont comptabilisées en jours) et les « jours RTT » sont converties en heures, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur
- les congés payés sont convertis en multipliant le nombre de jours par 7 heures ;
- les éléments de rémunération sont convertis en heures en divisant le montant des sommes brutes par le salaire horaire du salarié.
- Le calcul déterminant la règle de conversion sur la base d'un salaire mensuel fixée au présent article est le suivant :

· pour les personnels en heures :

52 semaines x 5 jours x 7 heures = 1820 heures / 12 mois = 151,67 heures (par mois) ;

· pour les personnels en jours :

52 semaines x 5 jours = 260 jours / 12 mois = 21,67 jours (par mois).

Salaire horaire du salarié PTA = salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté) divisé par 151,67 heures.

Salaire journalier du salarié PTA = salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté) divisé par 21,67 jours selon l'organisation du temps de travail du salarié concerné.

Salaire horaire du journaliste = salaire (salaire de base mensuel + prime ancienneté) + 13ème mois et divisé par 151.67 heures.

Salaire journalier du journaliste = salaire (salaire de base mensuel + prime ancienneté) + 13ème mois et divisé par 21,67 jours selon l'organisation du temps de travail du salarié concerné.

5.2.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui communique au salarié deux fois par an, l'état de son compte.

5.3. DUREE DE L'EPARGNE

Conformément aux dispositions légales, un salarié doit avoir épargné au minimum 2 mois de congés (soit 44 jours ouvrés ou 308 heures) pour pouvoir les prendre. L'atteinte de ce nombre de 2 mois fait courir le délai de 5 ans pendant lequel le congé doit être pris. Le salarié peut alors décider d'utiliser tout ou partie de ses droits épargnés.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a, à l'expiration du délai de 5 ans, un enfant âgé de moins de 16 ans ou un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans. Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans qui optent pour un congé de fin de carrière.

Le délai minimum de 2 mois ne peut se substituer aux durées minimales légales ou conventionnelles applicables aux congés suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de solidarité familiale.

En cas d'utilisation partielle ou de monétisation des droits épargnés par un salarié, le délai de 5 ans (ou de 10 ans le cas échéant) continue à courir si le solde de droits restant dans le compte est égal ou supérieur à 44 jours (ou 308 heures).

5.4. UTILISATION DU COMPTE

Tout titulaire d'un CET peut l'utiliser pour prendre un congé de fin de carrière ou pour financer tout ou partie d'un des congés non rémunérés visés ci-après.

5.4.1. Utilisation du CET pour un congé de fin de carrière

5.4.1.1. Conditions et modalités de départ en congé

Le congé de fin de carrière est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salariés âgés de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. Ces jours ne peuvent donner lieu à une monétisation au moment du départ à la retraite. En conséquence, ils doivent être impérativement pris avant la date de liquidation de retraite envisagée. Le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

La durée du congé de fin de carrière est limitée au nombre de jours épargnés. Il n'y a pas de seuil minimal pour en bénéficier.

La demande doit être formulée 6 mois au plus tard avant la date de cessation progressive ou totale d'activité envisagée.

5.4.1.2. Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière

Le salarié est placé en situation de congé. Pendant toute la durée du congé de fin de carrière, le salarié bénéficie des dispositions prévues en matière de couverture sociale (retraite/prévoyance et frais de santé) correspondant à sa qualité de salarié.
Par ailleurs, le salarié n'acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

Lorsqu'une maladie survient pendant le congé de fin de carrière, le salarié en informe son employeur.

Une période de maladie qui interviendrait pendant un congé de fin de carrière ne pourra en aucune manière prolonger la durée de ce congé. Dans ce cas, la société continue de lui verser la rémunération à laquelle il peut prétendre.

Cette rémunération se cumule avec les indemnités journalières de sécurité sociales ainsi que les indemnités journalières de prévoyance auxquelles le salarié peut prétendre.

Le versement de l'indemnité de congé de fin de carrière s'effectue sur une base mensuelle aux échéances de paie habituelles. La rémunération qui présente un caractère de salaire ne pourra excéder celle que perçoit habituellement le salarié, sur la base de 35 heures par semaine ou de 151.67 heures par mois pour les salariés soumis à un régime horaire, et sur la base d'un mois de travail normal pour les salariés soumis au décompte annuel en jours.
Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

5.4.2. Utilisation du CET pour un congé différé

5.4.2.1. Conditions et modalités de départ en congé

Le congé différé est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salariés ayant épargné au minimum 2 mois de congés (ou 44 jours). Le salarié peut décider d'utiliser tout ou partie de ses droits épargnés.

La demande doit être formulée 6 mois au plus tard avant la date de départ envisagée. Le congé ne peut alors être reporté sauf accord exprès de l'employeur.

Toutefois, la Direction des ressources humaines, saisie par le salarié, pourra déroger quant au délai de préavis et au nombre de jours après examen de sa demande.

5.4.2.2. Situation du salarié pendant le congé différé

Le salarié est placé en situation de congé. Il s'engage à respecter les dispositions conventionnelles en vigueur associées à ce statut.

Pendant toute la durée du congé différé, le salarié bénéficie des dispositions prévues en matière de couverture sociale (retraite, prévoyance et frais de santé) correspondant à sa qualité de salarié. Lorsqu'une maladie survient pendant le congé différé, le salarié en informe son employeur dans les 48 heures.

Une période de maladie qui interviendrait pendant un congé différé ou dans les jours qui précèdent ne pourra en aucune manière prolonger la durée de celui-ci. Dans ces deux cas, le congé différé sera suspendu. Il peut faire l'objet soit d'une annulation (les jours non utilisés sont reportés dans les compteurs CET), soit d'un décalage ou d'un report à des dates convenues avec l'employeur.
Le salarié étant placé en situation d'absence pour maladie, il se verra appliquer les dispositions concernant cette absence.

Le salarié n’acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l’entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

Le versement de l’indemnité CET dans le cadre d’un congé différé s’effectue sur une base mensuelle aux échéances de paie habituelles. La rémunération qui présente un caractère de salaire ne pourra excéder celle que perçoit habituellement le salarié, sur la base de 35 heures par semaine ou de 151,67 heures par mois pour les salariés soumis à un régime horaire, et sur la base d’un mois de travail normal pour les salariés bénéficiant d’un décompte annuel en jours.

Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

5.4.3. Utilisation du CET pour indemniser un congé non rémunéré

5.4.3.1. Conditions et modalités de départ en congé non rémunéré

Le CET peut être utilisé pour financer les congés figurant ci-dessous:

- congé parental d'éducation, à temps plein ou à temps partiel ;
- congé sabbatique ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé pour création ou reprise d’entreprise ;
- formation effectuée en dehors du temps de travail. Sur ce dernier point, il est précisé que le CET n'est, en aucun cas, un moyen, pour l'entreprise, de se soustraire à son obligation de formation des salariés. Le CET ne peut être utilisé que :
- pour des formations demandées à la seule initiative du salarié, n'étant pas du domaine de la formation continue, et ne rentrant donc pas dans le plan de formation ;
- pour assurer aux salariés en congé individuel de formation un complément de salaire dans la limite maximale de la rémunération moyenne perçue au cours des deux dernières années.

Les modalités de prise de ces congés sont celles définies par les dispositions légales. Le salarié doit ainsi respecter un délai de prévenance minimum qui varie en fonction du congé légal ou conventionnel, ou de la situation particulière qu'il entend financer.

Le versement est effectué sous forme de capital sur le dernier mois travaillé, ou en plusieurs fois selon un échéancier convenu avec le salarié.

5.4.3.2. Situation du salarié pendant le congé financé par le CET

Le salarié est placé en situation de congé non-rémunéré. Par conséquent, ce dernier n’acquiert aucun des droits qui sont conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l’entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

La couverture sociale applicable est celle relevant des salariés en congé non-rémunéré.

5.4.4. Utilisation du CET sous forme monétaire

Chaque année, l'utilisation du CET sous forme monétaire fera l'objet d'une demande sur une période allant du 1er septembre au 31 décembre.

Un formulaire sera adressé à chaque salarié détenteur d'un CET afin qu'il exprime ses souhaits d'utilisation du CET sous forme monétaire.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels doivent être pris sous forme de congés et ne peuvent donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale, ni à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation partielle du compte.

5.4.4.1. Complément de rémunération du salarié

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'entreprise, utiliser les droits épargnés sur le CET pour compléter sa rémunération dans la limite de 16 jours par an.

Si les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent être affectés sur le compte, ils ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération dans le cadre d'une «liquidation » partielle du CET.

5.4.4.2. Alimentation d'un plan d'épargne salariale

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés, dans les conditions prévues par la loi, pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).
De tels dispositifs pourront faire l'objet d'une négociation collective ultérieure.

a) Contribution au financement des prestations de retraite

Si le salarié décide d'utiliser son compte pour contribuer au financement de prestations de retraite, cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

b) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

5.4.5. Cessation - Transmission - Renonciation

5.4.5.1. Cessation et transmission du compte

a) Déblocage des heures épargnées

La rupture du contrat de travail justifie le paiement d'une indemnité correspondant aux heures épargnées quel qu'en soit le nombre et le motif de la rupture.

Le décès du bénéficiaire entraîne, de fait, la rupture du contrat de travail. Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé.

Le déblocage des heures épargnées est automatique et l'équivalent de ces heures en rémunération est versé avec le solde de tout compte.

Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent faire l'objet d'une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte.

b) Transfert de sommes à la caisse des dépôts et consignations

Les sommes sont transférées par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code (soit 30 ans).

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :
à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) si ces dispositifs étaient créés dans l'entreprise ;
à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

5.4.5.2. Conditions de renonciation à l'utilisation du compte

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte qu'il a ouvert, pour des raisons familiales ou médicales, et notamment en cas de :

- naissance ou adoption d'un troisième enfant, décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- maladie du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant ;
- divorce ou séparation du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- invalidité totale ou partielle du bénéficiaire, de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ou de son enfant ;
- chômage du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- situation de surendettement ;
- financement de la scolarisation d'un enfant.

Cette renonciation doit être faite par écrit à la direction des ressources humaines. Elle se traduit par le versement, en une seule fois, d'une somme correspondant aux droits épargnés et calculés conformément à l'article 5.2.2 (règles de conversion).

Le salarié qui renonce à son CET pourra en ouvrir un nouveau dans un délai minimal de 1 an après la date de renonciation.

5.4.6. Affectation dans une collectivité territoriale d'outre-mer

Le salarié de Métropole ou des départements d'outre-mer disposant d'un compte épargne temps, affecté pour une durée déterminée ou indéterminée dans un établissement situé dans une collectivité territoriale d'outre-mer, peut soit demander la suspension de son compte pendant toute la durée de son affectation dans une collectivité territoriale d'outre-mer,, soit l'utiliser sous forme monétaire dans les conditions fixées à l'article 5.4.4 ci-dessus.

Ces dispositions ne concernent pas les salariés en mission.

TITRE 6. COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

6.1. REGIME APPLICABLE

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celles de la sécurité sociale relevant soit des dispositions de l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale pour ce qui concerne le régime général ou le régime local spécifique de l'Alsace Moselle, ou la réglementation qui en tient lieu dans le territoire de Saint Pierre et Miquelon.

6.2. DISPOSITIONS GENERALES

Les absences résultant de maladies ou d'accidents (de trajet, de travail) professionnels ou non, de maternité, d'adoption ou de paternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles sont justifiées par le salarié dans les 48 heures, mais une suspension de l'exercice effectif de celui-ci, sauf cas de force majeure.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'employeur et lui adresser dans les 48 heures un certificat d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être averti au plus tôt par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat d'arrêt de travail du médecin qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production des certificats visés ci-dessus après mise en demeure, d'une part, et le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré d'autre part, entraînent la perte des avantages particuliers prévus dans les articles qui suivent sans préjudice de sanctions disciplinaires

6.3. MAINTIEN DU SALAIRE - SUBROGATION

Les salariés absents pour l'un des motifs mentionnés dans les articles suivants bénéficient, dans les limites prévues, à l'exception du congé parental d'éducation et du congé paternité, du maintien de leur rémunération de référence, telle que définie ci-dessous, déduction faite des prestations en espèces du régime général ou local de Sécurité Sociale qui seront perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation, sans que la rémunération nette maintenue à cette occasion soit supérieure à ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

La rémunération de référence s'entend de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, hors prime à caractère exceptionnel et hors remboursements de frais.

Le bénéfice des dispositions du présent chapitre est subordonné aux droits à prestations en espèces par le régime général ou local de Sécurité Sociale.

Le salarié doit fournir à l'employeur tout justificatif permettant d'identifier sa situation au regard des droits à indemnisation (maladie professionnelle, affection longue durée…).

6.4. EXAMENS MEDICAUX

Les salariés bénéficient des examens médicaux prévus par la législation du travail (visites de recrutement, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Les salariés sont tenus de se présenter aux convocations pour ces examens.

6.5. MALADIES ET ACCIDENTS

Le salarié se trouvant dans l'incapacité d'assurer son travail, par suite de maladie ou d'accident (de trajet, de travail) professionnel ou non professionnel, est placé en arrêt de travail. Pendant cet arrêt, dont la durée totale s'apprécie sur une période de douze mois consécutifs, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3.ci-dessus dans les limites de :
- 30 jours lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 4 mois ;
- 135 jours lorsque l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 4 mois. Au delà de cette durée, le régime de prévoyance versera à l'entreprise une indemnité permettant le maintien de la rémunération de référence dans les mêmes conditions.

Les indemnités journalières allouées au titre du régime général ou local de Sécurité Sociale, sont perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.

En cas de minoration des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale à titre de sanction, les indemnités journalières sont réputées servies intégralement pour le calcul du maintien du salaire.

Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit à indemnisation aux mêmes conditions que celles prévues ci-dessus et sont prises en compte dans les durées prévues ci-dessus.

En cas de reprise du travail à temps partiel thérapeutique, les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité Sociale, du maintien de la rémunération de référence déduction faite des prestations en espèces versées aux salariés au titre du régime général ou local de Sécurité Sociale.

En cas d'inaptitude à son poste de travail suivi d'un reclassement dans un autre emploi compatible avec son état physique, le salarié conserve tous ses droits, notamment en matière de salaire.

Si une maladie survient alors que le salarié est en congés payés, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et les mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.
Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie ;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congé (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et bénéficier ultérieurement du solde du congé non pris.

6.6. INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-10 du Code du travail, les délégués du personnel sont consultés lorsque l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
Le secrétaire du CHSCT est tenu informé des déclarations d'inaptitude d'origine professionnelle et des propositions de reclassement des salariés de l'établissement.
L'avis du médecin du travail sera demandé pour les propositions de reclassement faites aux salariés.

6.7. INDEMNISATION EN CAS DE DECES OU D'INCAPACITE PERMANENTE SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL

6.7.1. Risques exceptionnels

Pour les salariés exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, l'entreprise souscrit une assurance complémentaire couvrant les cas de décès ou d'infirmité permanente totale, pour un capital égal à dix fois le salaire annuel de l'intéressé, sans pouvoir dépasser le plafond de 650 000€. Ce montant est revalorisé dans le cadre dudit contrat d'assurance.

La définition des risques exceptionnels retenue par le présent accord pour les personnels non journalistes est celle qui est donnée par la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.

L'entreprise assure la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

6.7.2. Accidents hors risques exceptionnels

Pour tous les autres cas d'accidents du travail, l'employeur souscrit une assurance complémentaire couvrant les cas de décès ou d'incapacité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du salarié sans excéder 650 000 €.

Les cas d'incapacité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

6.8. MATERNITE - ADOPTION – PATERNITE- CONGE PARENTAL D'EDUCATION

6.8.1. Maternité

6.8.1.1. Généralités

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur.
Pendant la durée de ce congé, l'intéressée perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3 ci-dessus, les prestations journalières du régime général ou local de Sécurité Sociale étant perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.
La durée du congé de maternité peut être augmentée de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical. L'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 6.3 ci-dessus.
Il n'entre pas en compte pour le calcul des droits attachés aux congés de maladie tels que définis ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

6.8.1.2. Réduction d'horaires

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée journalière du travail est réduite de deux heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées sur une même journée au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Pour les salariées à temps partiel, le droit à réduction d'horaires s'apprécie proportionnellement à la durée du travail prévue au contrat.

6.8.1.3. Congé supplémentaire au congé de maternité

Immédiatement à l'issue de son congé légal de maternité et en cas d'allaitement, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 30 jours calendaires à plein salaire à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'entreprise en application de l'article 6.8.1.1.

La salariée doit faire part de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

6.8.1.4. Fin du congé

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 6.5 ci-dessus.

Ce congé ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

6.8.2. Adoption

En cas de congé d'adoption, les dispositions applicables sont régies par les dispositions du code du travail.

Pendant la durée de ce congé, l'intéressé(e) perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3 ci-dessus, déduction faite des prestations journalières du régime général ou local de Sécurité Sociale qui seront perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.

6.8.3. Paternité et accueil du jeune enfant

En cas de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, les dispositions applicables sont celles du Code du travail.

6.8.4. Congé parental d'éducation

Le congé prévu aux articles L.1225-47 et suivants du code du travail est accordé à tout salarié qui en fait la demande pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3ème anniversaire de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.

Ce congé a une durée initiale d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des trois ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, quelle que soit la date de son début.
Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer
A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le salarié est réintégré de plein droit dans son emploi ou dans un emploi similaire dans son lieu de travail d'origine.

Le passage à temps partiel parental relève des dispositions des articles L.1225-47 et suivants du code du travail.

6.9. PREVOYANCE

L'entreprise souscrit un contrat de prévoyance permettant de garantir les salariés contre les risques suivants :
- frais de soins de santé, dont le contrat fixera les modalités d'adhésion et/ou de couverture pour les ayants droits
- prévoyance : Incapacité non indemnisée directement par l'entreprise, Invalidité, et Décès.

Les conditions d'accès et la répartition des taux de cotisation entre l'entreprise et le salarié sont fixées par les accords de prévoyance négociés dans l'entreprise. Il s'agit de l'accord relatif à la prévoyance complémentaire et aux frais de santé des salariés du groupe France Télévisions en date du 8 décembre 2008 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou de tout accord conclu ultérieurement.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les retraités bénéficient du dispositif frais de soins de santé dans les conditions fixées par le contrat de prévoyance.

En outre, pour le capital décès, les ayants droit d'un salarié autre que celui en période d'essai, décédé en activité, en congé rémunéré ou en congé de formation, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, au paiement d'une allocation décès de neuf mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux-décès versés au titre du contrat de prévoyance prévu ci-dessus, déduction faite le cas échéant, des capitaux versés par les caisses de retraite. Cette disposition s'applique également aux salariés affectés ou en poste à Saint-Pierre et Miquelon.

6.10. RETRAITE

Les salariés relèvent du régime général de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire obligatoire.

TITRE 7. DISCIPLINE

7.1. DEFINITION

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Toute sanction disciplinaire prononcée sans le respect des garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi et le présent accord est nulle

Les agissements fautifs du salarié ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis ou dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux ou pendant le temps de travail

7.2. ECHELLE DES SANCTIONS

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables selon la gravité de la faute est ainsi fixée :

- l'avertissement,
- le blâme, avec inscription au dossier,
- la mise à pied pour une durée pouvant aller jusqu'à un mois au plus,
- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 8.4 du présent titre.

7.3. GARANTIES ET PROCEDURE DISCIPLINAIRE

7.3.1. Entretien préalable

Dés lors que l'employeur envisage de prendre une sanction définie à l'échelle des sanctions ci-dessus, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation à un entretien préalable doit :

- être écrite et indiquer son objet,
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien,
- rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise,
- être, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

La sanction est notifiée par écrit, dans le mois suivant le jour de l'entretien préalable, et doit être motivée.

7.3.2. Commission de discipline

Pour toute sanction envisagée autre que l'avertissement ou le blâme avec inscription au dossier, le salarié, s'il le souhaite, peut demander dans les 3 jours calendaires suivant la tenue de l'entretien préalable la saisine de la commission de discipline.

La commission de discipline se réunit dans un délai compris entre 10 jours et 15 jours calendaires à compter de la demande du salarié.
Si la sanction finalement notifiée est un avertissement ou un blâme, avec inscription au dossier, la commission de discipline n'aura pas lieu de se réunir.

Lorsque l'employeur continue d'envisager une sanction de mise à pied, la commission de discipline compétente est celle constituée au niveau de l'établissement (au sens CE).
Pour la sanction envisagée de licenciement disciplinaire, la commission de discipline compétente est celle constituée au niveau de l'entreprise.

7.3.2.1. Composition de la commission de discipline

- *Constitution de la commission de discipline au niveau de l'entreprise*

La commission de discipline est présidée par un représentant de la direction désigné par le président directeur général assisté de collaborateurs, dont la moitié au moins est journaliste si le salarié concerné est journaliste.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner deux délégués du personnel (titulaires ou suppléants) ou délégués syndicaux d'entreprise pour participer à cette commission de discipline.

Lorsque le sujet abordé dans le cadre de la saisine de la commission de discipline est relatif à la déontologie ou aux principes professionnels, la délégation de la direction et celles des représentants syndicaux sont majoritairement composées de journalistes dans le respect de la Charte d'éthique professionnelle des journalistes annexée au présent accord.

Cette désignation est portée à la connaissance de l'employeur au plus tard dans les 4 jours suivants la réception de la convocation.

- *Constitution de la commission de discipline au niveau de l'établissement (au sens CE)*

La commission de discipline est présidée par un représentant de la direction désigné par le directeur de l'établissement assisté de collaborateurs, dont la moitié au moins est journaliste si le salarié concerné est journaliste.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut désigner deux délégués du personnel (titulaires ou suppléants) ou des délégués syndicaux de cet établissement pour participer à cette commission de discipline.

Lorsque le sujet abordé dans le cadre de la saisine de la commission de discipline est relatif à la déontologie ou aux principes professionnels, la délégation de la direction et celles des représentants syndicaux sont majoritairement composées de journalistes dans le respect de la Charte d'éthique professionnelle des journalistes annexée au présent accord.

Dans le cas où le nombre de délégué du personnel est inférieur au nombre d'organisations syndicales représentatives de l'établissement, elles désigneront un seul représentant en priorité parmi les délégués du personnel et en l'absence d'un nombre suffisant de délégués du personnel, un salarié de l'établissement en lieu et place.
Cette désignation est portée à la connaissance de l'employeur au plus tard dans les 4 jours suivants la réception de la convocation.

7.3.2.2. Fonctionnement et rôle de la commission de discipline

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Le salarié et les membres de la commission de discipline peuvent demander communication du dossier disciplinaire qu'ils consultent sur place en présence d'un représentant de la direction.

Après avoir entendu les explications du salarié, la commission de discipline présente ses observations sur la sanction envisagée.

Un compte rendu de la réunion de la commission de discipline est établi par la direction et communiqué aux participants.

Les membres de la commission de discipline sont tenus à une obligation de confidentialité sur les faits exposés lors de la commission de discipline.

La notification de la décision de l'employeur doit intervenir par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois suivant la réunion de la commission de discipline.

7.3.3. Suspension d'activité du salarié

Dans les cas graves qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du responsable hiérarchique, décider de suspendre l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération. La décision prononçant la suspension est notifiée par écrit à l'intéressé.

L'employeur doit simultanément convoquer le salarié mis en cause à un entretien préalable.

7.3.4. Prescription des sanctions

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

TITRE 8. CESSATION D'ACTIVITE

8.1. DEFINITION

La cessation d'activité résulte :

- du départ ou de la mise à la retraite du salarié,
- du licenciement,
- de la démission,
- de la rupture conventionnelle homologuée,
- du décès.

8.2. DISPOSITIONS COMMUNES

L'ancienneté est calculée selon l'article 3.11 du titre 3 du présent livre et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail conformément aux dispositions légales en vigueur figurant à l'article L3123-13 du code du travail.

En cas de travail à temps partiel pour raison médicale (temps partiel thérapeutique), la rémunération prise en compte pour déterminer l'assiette de calcul des indemnités citées ci-après est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à temps plein.

8.3. DEPART OU MISE A LA RETRAITE DU SALARIE

8.3.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite s'effectue selon les dispositions des articles L.1237-10 et suivants du code du travail.

Le salarié doit effectuer un préavis de 3 mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité comprend les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, compléments de salaire à caractère permanent (non indexés, dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire moyen de référence correspond à l'assiette de calcul décrite ci-dessus divisée par 12.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Trois mois de salaire entre dix ans révolu et dix neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Quatre mois de salaire entre vingt ans révolu et vingt trois ans d'ancienneté dans l'entreprise

- Au-delà de vingt quatre ans révolus, quatre mois de salaire auquel s'ajoute 1/5ème de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 24ème année.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite n'est due que si le salarié a obtenu la liquidation de sa retraite.

8.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite s'effectue selon les dispositions des articles L.1237-5 et suivants du code du travail.

Le salarié doit effectuer un préavis de 3 mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité de mise à la retraite est égale à 1/12ème du salaire brut perçu par le salarié au cours des douze derniers mois précédant l'envoi du courrier de mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des trois derniers mois.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Trois mois de salaire entre dix ans révolu et douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Au-delà de treize ans révolus, trois mois de salaire auquel s'ajoute 1/3 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 13ème année.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si le salarié a obtenu la liquidation de sa retraite.

Ces dispositions ne peuvent conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail en cas de mise à la retraite.

8.4. LICENCIEMENT

8.4.1. Licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les licenciements ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- l'ancienneté dans l'entreprise,

- la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés,
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Les salariés ainsi licenciés ont droit à :

- un préavis tel que défini ci après à l'article 8.4.3 ci-dessous.
- une indemnité de licenciement telle que définie ci- après à l'article 8.4.4 ci-dessous,
- une priorité de réembauche de 18 mois dans les entreprises du groupe à compter de la date de licenciement à condition d'en faire la demande au cours de ce même délai. Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors de la réembauche pour la détermination du niveau salarial ; elle ne le sera pas pour l'application des dispositions relatives à la prime d'ancienneté et pour l'application ultérieure des dispositions relatives au calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement sauf s'il a été procédé au moment de la réembauche au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

8.4.2. Licenciement pour autres motifs

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.
Les salariés ainsi licenciés ont droit à un préavis tel que défini ci après à l'article 8.4.3 ci-après et à une indemnité de licenciement telle que définie ci- après à l'article 8.4.4 ci-après, sauf en cas de faute grave ou lourde.

8.4.3. Préavis

En dehors du cas de licenciement pour faute grave ou lourde le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 3 mois pour les journalistes et les cadres
- 2 mois pour les non cadres.

Pendant la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois, à raison de deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du salarié. Le salarié pourra en accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures.

Le salarié ne peut plus se prévaloir de ces dispositions dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.
Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

L'employeur peut décider de dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle de son préavis. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

8.4.4. Indemnités de licenciement

8.4.4.1. Indemnités de licenciement des personnels techniques et administratifs

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout personnel technique et administratif licencié percevra une indemnité égale à :

- un mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence par année d'ancienneté,
- trois-quart de mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence par année d'ancienneté,
- un demi-mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence par année d'ancienneté,
- un quart de salaire de référence pour la tranche au-delà de trente ans de présence par année d'ancienneté,

Le montant de l'indemnité de licenciement versée au personnel technique et administratif ne peut excéder 24 mois de salaire.

Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :
Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexées dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

8.4.4.2. Indemnités de licenciement des journalistes

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout journaliste licencié percevra une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.7112-3 du code du travail soit un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la limite de quinze mois. Par ailleurs conformément aux dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail pour tout journaliste dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans le montant de l'indemnité due est déterminée par une commission arbitrale ;

En dehors du cas du licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre l'indemnité calculée conformément à l'article L.7112-3 du code du travail, une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes du salaire annuel de référence,
- pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi du salaire annuel de référence,
- pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :
Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexées dont le supplément familial et la part variable sur

objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

8.5. DEMISSION

Tout salarié qui démissionne doit en informer l'entreprise par écrit et observer un préavis de 1 mois pour les journalistes, 2 mois pour les non cadres et 3 mois pour les cadres.
En cas de non respect de ce préavis par le salarié, ce dernier doit verser à l'entreprise une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis non effectué à son initiative.

8.6. RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

8.7. DECES

Le décès du salarié rompt de plein droit le contrat de travail.

LIVRE 2 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION

1.1. NOMENCLATURE GENERALE DES METIERS ET DES EMPLOIS

1.1.1. Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois

Les principaux métiers et emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux de cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée au présent accord : la nomenclature générale des métiers et des emplois regroupés par Famille Professionnelle.

La notion de Famille Professionnelle regroupe les métiers et les emplois associés qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La famille professionnelle détermine un périmètre d'évolution possible et non exclusif qui se décline en aires de mobilité : itinéraires professionnels qu'un salarié peut réaliser en passant d'un emploi à un autre au cours de sa vie professionnelle.

La notion de métier regroupe les emplois ayant des finalités proches, et s'articulant autour d'un socle d'activités et de compétences homogènes. Le métier dessine un espace d'identité professionnelle plus large que l'emploi et constitue un champ possible d'évolution professionnelle.

L'emploi est le regroupement de postes proches – en termes d'activités, de compétences requises et de conditions d'emploi – permettant une gestion commune des ressources humaines qui occupent cet emploi, indépendante des spécificités de chaque poste.

Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné de missions et activités, effectuées par un individu au sein d'une organisation donnée. Le poste est déterminé par les choix d'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution. Il peut y avoir autant de libellés de postes que de collaborateurs.

Les définitions des emplois dans la nomenclature ont un caractère générique et s'entendent comme des « emplois de référence ». Chaque emploi de référence peut se décliner opérationnellement dans l'entreprise en un ou plusieurs poste(s) tenant compte notamment des spécificités liées à l'organisation opérationnelle, aux périmètres d'activité, aux conditions d'exercice, aux processus, méthodes et outils de travail.

Certains postes spécifiques ou uniques ne figurent pas dans la nomenclature générale des métiers et des emplois. Ils font, toutefois, l'objet d'un libellé et d'une définition propre traduisant les activités et responsabilités inhérentes.

Les emplois d'adjoints ne font pas l'objet d'une définition propre et ne figurent pas dans la nomenclature dès lors qu'ils assurent par délégation de responsabilité la même finalité que celle d'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature générale.

Les emplois requérant des compétences techniques et artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont également régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.
Certains emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être applicables aux salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée. Ces emplois ainsi que les conditions de recours font l'objet d'une annexe spécifique au présent accord.

Tout salarié peut être amené, au niveau de son poste, à effectuer des tâches relevant d'activités complémentaires à son emploi de référence. Il peut aussi être appelé à exercer des activités relevant de plusieurs emplois dans la mesure où les activités qui lui sont confiées, soit concourent à l'exercice d'une même mission, soit présentent des caractéristiques analogues. Ces activités complémentaires se définissent comme une ou plusieurs « Unités de Compétences Complémentaires » s'ajoutant aux activités relevant de l'emploi habituellement exercé par le professionnel de la société. Le champ d'application, les modalités de mise en œuvre et les conditions d'exercice des « Unités de Compétences Complémentaires » font l'objet d'une négociation.

1.1.2. Structure de la nomenclature

La nomenclature générale des métiers et des emplois des personnels techniques et administratifs est structurée en 5 familles professionnelles auxquelles sont associées 24 familles de métiers regroupant les emplois de référence.

Programmes : *Conception et Suivi de Programmes / Programmation / Editeur numérique / Support à l'information*

Production - Fabrication – Technologies *: Production / Production opérationnelle et organisation/ Décor / Plateau / Exploitation Moyens audiovisuels / Diffusion et Echanges / Maintenance – Administration Technologies / Développement Technologies*

Communication – Marketing - Etudes : *Communication Interne-Externe / Marketing-Etudes*

Gestion d'entreprise : *Ressources humaines / Santé et qualité de vie au travail / Comptabilité et Finance / Assistanat / Juridique / Etudes-Projet-Achat / Support à l'organisation*

Immobilier & Moyens Généraux *: Services / Exploitation Bâtiment / Immobilier*

1.2. ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS ET DES EMPLOIS

1.2.1. Evolution de la nomenclature générale

La nomenclature des métiers et des emplois doit pouvoir évoluer dans le temps de manière à intégrer les évolutions de l'entreprise faisant émerger de nouveaux métiers ou emplois, ou ayant un impact sur des métiers ou emplois déjà existants.

Ainsi, il est créé un Espace Métiers, Emplois et Compétences, chargé notamment d'évaluer les besoins d'évolution de la nomenclature.

1.2.2. Espace Métiers, Emplois et Compétences

1.2.2.1. Mission

Au sein de l'entreprise, un Espace métiers, emplois et compétences est mis en place afin de constituer une structure d'échanges et de discussion sur les évolutions des métiers et des emplois de l'entreprise.

L'Espace métiers, emplois et compétences est informé des évolutions ayant des incidences majeures sur la nature des emplois ou faisant émerger de nouveaux emplois.

La mission de l'Espace métiers, emplois et compétences est de:

- renforcer la visibilité des impacts des évolutions sur les emplois de l'entreprise
- à partir de ces constats, proposer les adaptations nécessaires notamment en termes de formation professionnelle ou de parcours professionnels
- répertorier les postes spécifiques ou uniques pouvant justifier une intégration comme « emplois de référence » dans la nomenclature des métiers et des emplois
- proposer à la négociation les éventuelles évolutions de la nomenclature des métiers et des emplois sur la base des constats réalisés
- contribuer à la définition des profils type de compétence associés aux niveaux d'expertise des emplois de référence de la nomenclature générale.

En tout état de cause cette instance n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel existantes ni aux organisations syndicales.

1.2.2.2. Composition et fonctionnement

L'Espace métiers, emplois et compétences est présidé par le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise ou son représentant. La délégation employeur

comprend notamment des représentants de la fonction ressources humaines de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner trois représentants choisis obligatoirement au sein du personnel de l'entreprise. Cette désignation vaudra tant qu'elle n'aura pas été remise en cause.

Il se réunit une fois par an en séance ordinaire. Il peut également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de son Président ou à la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, en cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur le contenu des emplois à l'échelle de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif.
Chaque réunion ordinaire sera précédée d'une journée préparatoire pour les représentants des organisations syndicales membres de l'Espace métiers, emplois et compétences.

1.3. CLASSIFICATION DES METIERS ET DES EMPLOIS DE LA NOMENCLATURE GENERALE

1.3.1. Principes constitutifs de la classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale

Les métiers et emplois de l'entreprise sont de niveaux différents tant en termes de qualification que de responsabilités. La classification vise à procéder à la hiérarchisation des différents métiers et emplois figurant dans la nomenclature générale.

Le positionnement des métiers et emplois de référence dans l'échelle de la classification des métiers et emplois s'effectue sur une échelle hiérarchique comportant onze groupes, hors cadres dirigeants.

Chaque groupe est constitué de métiers et d'emplois de classification identiques.

1.3.2. Structure de la Classification

La classification compte 12 groupes de métiers et d'emplois qui se répartissent en cinq catégories :

Catégorie Ouvriers / Employés : Groupes 1 et 2
Catégorie Techniciens / Maîtrise / Techniciens supérieurs : Groupes 3 et 4
Catégorie Cadres : Groupes 5 à 8
Catégorie Cadres supérieurs : Groupes 9 à 11
Catégorie Cadres dirigeants : Hors grille

1.3.3. Positionnement des métiers et des emplois dans la nomenclature générale

Les métiers et emplois de l'entreprise figurent dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.I – « Nomenclature Générale des Familles Professionnelles, Métiers et Emplois – Personnels Techniques, Administratifs et Encadrement ».
La définition générique de chaque groupe de classification et les positionnements des métiers et des emplois dans chacun de ces groupes figurent dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.II.

Les postes uniques ou ne figurant pas dans la nomenclature générale des métiers et emplois ont vocation à être positionnés dans la classification dans un des groupes, au regard de leur évaluation.
Les emplois d'adjoints ne figurant pas dans la présente nomenclature et ayant, par délégation, la même finalité que celle associée à l'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature sont positionnés sur un des deux groupes de classification immédiatement inférieurs au groupe associé à cet emploi de référence. Le positionnement s'opère selon le champ de la délégation.

1.3.4. Les possibilités d'évolution de carrière

Au travers des présentes dispositions sur la classification, la direction réaffirme sa volonté de valoriser le travail de tous les salariés et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière au travers ou en dehors de l'accès à des fonctions supérieures ou d'encadrement.

La grille générale d'évolution de carrière figure à l'annexe I.IV. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord.

1.3.4.1. La promotion fonctionnelle

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

La promotion fonctionnelle peut également être actée à l'issue du processus annuel de révision des salaires décrit à l'article 1.4.5.1 du présent titre, lorsque le salarié s'est vu confier en cours d'année des responsabilités supérieures modifiant le niveau de contribution de son poste. Dans ce cas, l'évolution des responsabilités conduisant à l'attribution d'une promotion est attestée par une fiche de poste précisant le nouveau périmètre de la mission confiée au salarié, après évaluation et validation par la Direction des Ressources Humaines.

Le collaborateur promu dans les conditions ci-dessus bénéficie de la revalorisation salariale décrite à l'article 1.4.5.2 du présent titre.

1.3.4.2. La reconnaissance de l'évolution professionnelle

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent au travers de l'accès à des niveaux d'expertise et à un groupe de classification supérieur spécifique.

Au cours de sa carrière professionnelle, chaque collaborateur a ainsi, selon son groupe de classification, la possibilité de voir l'évolution de ses compétences reconnue en accédant successivement à l'une des 3 grilles de classification et de rémunération ci-dessous ainsi qu'à un groupe de classification supérieur relevant de la classification « spécialisé » (Cf. Annexe I.III.I – « Grille générale d'évolution de carrière ») :

- Grille A : Accès

Constitue la grille d'accès pour les salariés recrutés ou promus sans expérience significative dans l'emploi.

- Grille B : Confirmé

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille A et/ou disposant d'une expérience avérée dans l'emploi. Au sein des groupes de classification 1 à 8, le passage à la grille B s'opère au plus tard au terme d'une période de 5 années d'ancienneté entreprise dans le groupe de classification.

- Grille C : Maîtrise

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille B et/ou disposant d'une expérience confirmée dans l'exercice de leur emploi. La maîtrise s'entend comme la capacité pour un collaborateur expérimenté à réaliser ses missions dans différents contextes et en utilisant différents outils et/ou procédures de travail de manière autonome. La qualification acquise notamment à l'issue de formations ayant pour objet le développement des compétences dans le métier constitue un des éléments permettant la reconnaissance de cette maîtrise.

- Grille « Spécialisé »

Les salariés issus de la grille C et/ou disposant déjà d'une pleine maîtrise de l'exercice de leur emploi peuvent évoluer sans changer d'emploi sur le groupe de classification immédiatement supérieur relevant de la classification « spécialisé », sous réserve de disposer d'une expertise reconnue dans leur emploi. L'expertise s'entend comme la capacité pour un collaborateur disposant d'une grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour :

- opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel,
- assurer des missions élargies dans le champ de son emploi
- assurer des actions de tutorat et de formation.

L'accès à l'une des grilles B et C puis à un groupe de classification supérieur « spécialisé » et la reconnaissance de l'expertise professionnelle qu'elle traduit s'effectuent par la prise en compte de la compétence, de la qualification et de

l'expérience. Cette expertise est appréciée à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels et dans le respect de ses règles.

Cette reconnaissance de l'évolution professionnelle fait l'objet d'une revalorisation salariale dans les conditions décrites à l'article 1.4.5.1 ci-dessous.

1.4. REMUNERATION

1.4.1. Le salaire annuel brut

A chacun des groupes de classification est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base de la rémunération individuelle.
Ces minimas garantis ainsi que les minimas applicables à chacun des niveaux de classification et niveaux de placement associés à chaque groupe de classification sont mentionnés au sein des annexes I.III. (Grille générale de rémunération) et I.III.I (grilles d'évolution de carrière) du présent accord. Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, prime d'ancienneté non comprise.

Les grilles de rémunération figurant aux annexes I.III. et I.IV sont exprimées en point d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1 € au 1er janvier 2013, hors revalorisation éventuelle susceptible d'être actée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ultérieures.

Pour les recrutements, le niveau de rémunération attribué pourra être supérieur aux minimas afin de prendre en compte l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le métier exercé.

1.4.2. Les éléments du salaire

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- un salaire mensuel brut de base,
- une prime d'ancienneté calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

0.8% du salaire minimal garanti du groupe de classification 6 (Cadre 2) par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0.5% par année de 21 à 36 années.

Les salariés hors grilles bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée dans les mêmes conditions.

Le taux horaire est déterminé sur la base du salaire ainsi défini.

1.4.3. Modalités de versement du salaire

Le salaire est versé selon les modalités suivantes : 1/12ème de la rémunération annuelle versée chaque mois.

1.4.4. Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

La direction engage avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée de travail effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions du code du travail.

S'agissant du volet salarial, la négociation porte notamment :

- Sur le pourcentage et la répartition de l'augmentation générale des salaires.
- Les minimas garantis font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de l'augmentation générale.
- Sur le pourcentage ou la modalité d'augmentation des minimas garantis, en l'absence d'augmentation générale.
- Et/ou la part revenant aux augmentations individuelles pour chacune des catégories

La négociation se déroule dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

Les mesures salariales actées à l'issue de la NAO au titre de l'année considérée ont vocation à être versées avant le terme de ladite année.

L'ouverture de cette négociation comporte à la charge des représentants de la direction l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires à celles-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les classifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

1.4.5. Evolution des rémunérations individuelles

Le présent article définit les modalités de révision de la rémunération individuelle dans le cadre d'une augmentation individuelle attribuée par la direction à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels ou dans le cadre d'une promotion.

1.4.5.1. Processus annuel de révision des salaires individuels

Un budget permettant l'attribution d'augmentations individuelles est défini à l'issue de la négociation annuelle obligatoire.

Les augmentations individuelles sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des collaborateurs de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaitre les mérites professionnels, au regard notamment des éléments issus du dernier entretien annuel.

Les mesures proposées par la hiérarchie s'inscrivent dans le cadre et dans le respect de règles déterminées par l'entreprise et qui ont vocation à garantir l'équité de traitement des salariés. La Direction des Ressources Humaines met en œuvre les processus et procédures de contrôle nécessaires.
L'augmentation individuelle prend l'une des trois formes suivantes :

1) une revalorisation du salaire de base

L'augmentation individuelle ne peut être inférieure à 2.5% du salaire de base du salarié. La revalorisation accordée se traduit par un changement dans le niveau de placement. Elle peut conduire à accorder au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de placement auquel il accède.

2) l'accès à une grille de classification supérieure (grilles B et C)

L'accès à une grille de classification supérieure se traduit par un changement de niveau de classification conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.V. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord**.**. Il s'accompagne d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure à 5% du salaire de base. La revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de classification auquel il accède.

3) la promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé

La promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé s'effectue conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.V. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord. Elle s'accompagne d'une augmentation individuelle déterminée comme suit :

- 8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.

- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.

- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.

La revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le groupe de classification spécialisé auquel il accède.

1.4.5.2. Promotion fonctionnelle

La promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de

classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment parmi ceux figurant à l'annexe I.III « Grille générale de rémunération ».

Lorsque la promotion fonctionnelle s'opère sur un emploi intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe ou sur un emploi relevant d'un groupe de classification nettement supérieur à l'emploi initial du collaborateur (deux groupes ou plus dans l'échelle de classification), elle est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le salarié est :

- soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion fonctionnelle devient définitive à la date de la prise de fonction.
- soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent, et aux conditions salariales antérieures. Le supplément de rémunération perçu pendant la période probatoire reste acquis pour cette période.

Le salarié promu sur un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Le salarié promu sur un emploi relevant du groupe 9 ou d'un groupe supérieur bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Les salaires annuels minimaux garantis auxquels il est fait référence ci-dessus sont ceux figurant à l'Annexe I.III. du présent accord (« Grille générale de rémunération »).

La mise en œuvre de la mesure de revalorisation accordée au titre de la promotion fonctionnelle est conditionnée par la signature préalable d'un avenant au contrat de travail. Lorsque la promotion est immédiatement consécutive à un remplacement temporaire, elle prend effet à la date de début du remplacement.

1.4.5.3. Garanties de revalorisation

a) Revalorisations individuelles

Afin de permettre l'attribution d'un nombre plus élevé de mesures individuelles à l'issue du processus annuel de révision des salaires individuels, les mesures accordées en cas de revalorisation sans changement de groupe de classification ne pourront être sensiblement supérieures aux taux minimaux précisés à l'article 1.4.5.1 (« Processus annuel de révision des salaires individuels ») que par exception. Dans cette optique, la DRH établit des règles permettant, dans le cadre du budget alloué, de limiter la sélectivité dans l'attribution des mesures et donc d'augmenter le nombre de mesures accordées.

En tout état de cause, le salarié qui bénéficie d'un changement de groupe de classification ou de niveau de classification se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à cette classification.

L'entreprise met en place des mécanismes de régulation visant à favoriser l'évolution professionnelle de ses salariés et la reconnaissance de leurs compétences au travers de l'octroi de revalorisations individuelles régulières et de l'accès aux différents niveaux d'expertise.

I. Augmentations individuelles

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation salariale ni de promotion au terme d'une période de 4 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le salarié bénéficiera d'une revalorisation salariale d'au moins 2,5% de son salaire de base.

Lorsque le refus d'attribution d'une mesure est justifié par une carence dans la réalisation des missions en lien avec une ou plusieurs compétences insuffisamment maîtrisées, l'entreprise met en œuvre un plan de développement de compétences personnalisé. Ce plan de développement de compétences personnalisé est élaboré par le responsable hiérarchique avec le salarié concerné en lien avec la fonction RH, à l'issue d'une période de maintien du salaire individuel du salarié pendant 4 années consécutives. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.

L'élaboration du plan de développement de compétences personnalisé pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats d'un point carrière ou d'un bilan de compétences réalisé par la Direction des Ressources Humaines conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

Les conclusions de ces bilans constitueront pour les collaborateurs concernés, leurs responsables hiérarchiques et la fonction RH, des éléments importants lors du déroulement des entretiens annuels et dans l'élaboration du plan de développement personnalisé destiné à l'acquisition ou au renforcement de compétences et visant le développement des salariés dans leur emploi.

En tout état de cause, le délai séparant l'octroi de deux mesures salariales individuelles ne pourra excéder 5 années révolues. Une mesure correspondant à 2,5% minimum de son salaire de base sera automatiquement attribuée au salarié au terme d'une période de 5 années sans mesure.

II. Reconnaissance de l'évolution professionnelle

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent à travers l'accès à des niveaux d'expertise associés à chaque groupe de classification ainsi qu'à l'accès à un groupe de classification supérieur relevant de la grille « spécialisé ». L'entretien annuel constitue un moment privilégié permettant d'apprécier le niveau d'expertise du salarié dans son emploi et les modalités permettant de la développer.

A cet effet, au regard des définitions associées à chacun des niveaux d'expertise telles que mentionnées à l'article 1.3.4.2, le responsable hiérarchique fait état au salarié de son niveau d'expertise au cours de chaque entretien annuel. Lorsque le salarié n'est pas déjà positionné sur le dernier niveau d'expertise applicable pour son groupe de classification, le responsable hiérarchique définit avec lui les actions susceptibles de lui permettre d'accéder au niveau d'expertise supérieur, notamment au regard des compétences à développer.

En tout état de cause et sur la base des actions engagées, lorsqu'à l'issue de l'entretien annuel il est avéré que le salarié dispose du niveau de compétences requis pour accéder au niveau d'expertise supérieur, son responsable hiérarchique propose ce salarié en priorité au cours de l'exercice annuel d'attribution des mesures individuelles suivant.

b) Fréquence d'attribution des revalorisations individuelles

Les salariés ne peuvent bénéficier de 2 revalorisations individuelles deux années consécutives amenant à augmenter leur salaire de base au-delà des seuils ci-dessous :

- 10% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.

- 8% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.

- 4% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui du salarié avant attribution de la première mesure, laquelle ne peut non plus conduire à elle seule à dépasser ces plafonds. Les taux ci-dessus s'entendent hors effet des éventuelles mesures générales.

c) Progression salariale garantie

Les salariés bénéficient de la garantie de voir porter leur salaire annuel brut aux minimas annuels garantis figurant dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.V. « Grille de progression salariale garantie » dès lors qu'ils ont atteint l'un des trois seuils d'ancienneté requis au sein de leur groupe de classification (10, 20 ou 30 ans).

1.4.6. Rémunération des salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion

Les salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006 sont soumis au régime de rémunération prévu par l'accord de branche et notamment le barème de rémunération.

TITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL

2.1. SOCLE COMMUN

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratif, technique et d'encadrement de France télévisions à l'exception toutefois des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

L'ensemble des salariés, en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun, bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

2.1.1. Dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail

Deux modes de décomptes du temps de travail peuvent être mis en place, pour le personnel administratif, technique et d'encadrement : un décompte horaire dans les conditions définies à l'article 2.1.2 (modalités d'organisation du travail en heures) ou un décompte annuel en jours travaillés tel que défini à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés).

2.1.1.1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à l'article L 2281-4 du code du travail ;
- le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

2.1.1.2. Repos

a) Repos quotidien

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien entrent dans le décompte du temps de travail effectif, elles sont réintégrées dans la vacation considérée et rémunérées comme telles. Elles peuvent également être majorées le cas échéant des taux applicables aux articles 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire normal.

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée suivi ou précédé d'une journée non travaillée.

Dans le cas où le repos hebdomadaire ne peut être suivi ou précédé d'une journée non travaillée, il est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien telles que définies à l'article 2.1.1.2 (repos quotidien).

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

Le repos hebdomadaire ne peut être précédé et suivi d'un travail de nuit.

Les salariés ne peuvent être amenés à travailler plus de 1 dimanche sur 3 en moyenne sur l'année, ni ne peuvent être appelés à effectuer plus de 3 dimanches consécutifs, sauf accord du salarié formalisé en début d'année civile.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes et les autorités administratives compétentes.

2.1.1.3. Astreintes

La période d'astreinte est la période programmée par l'employeur pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou sur son lieu d'hébergement provisoire lorsqu'il est en déplacement ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.
Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail.

La période d'astreinte ne constitue pas du travail effectif. Cette période est indemnisée forfaitairement selon 2 niveaux. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité d'intervention et des conditions dans lesquelles, le cas échéant, le travail s'effectuera.

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication (matériels fournis par l'employeur) sont décomptées comme temps de travail effectif. Le temps de déplacement aller et retour nécessaire à l'intervention est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

1) Niveau 1 : il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité.

A ce niveau, le salarié n'a pas pour obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité mais doit nécessairement être joignable et en mesure d'intervenir à distance.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 20∗ euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 40 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

2) Niveau 2 : il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité et pouvant nécessiter un déplacement sur le site.

∗ La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

L'indemnisation est fixée à hauteur de 45∗ euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 90 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

Si l'intervention a lieu le samedi et/ou le dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficiera des majorations prévues aux articles 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Les salariés susceptibles d'être d'astreinte sont ceux affectés à des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, à certains secteurs d'activité relevant de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit d'accord.
Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les salariés d'un même service.
Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Elle ne peut être planifiée sur une période d'absence d'ores et déjà accordée (notamment congés payés, RTT, repos compensateur…).

Le salarié amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte remet à l'employeur un rapport d'intervention.

Les périodes d'astreintes devront être limitées lorsqu'elles sont accomplies sur des périodes de repos obligatoires. Les durées du repos hebdomadaire ou quotidien doivent être respectées en tout état de cause en cas d'intervention du salarié.

Chaque mois l'employeur remettra au salarié un document récapitulant le nombre d'astreintes et le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant 1 an.

Un bilan annuel sera effectué et communiqué et présenté pour information au CHSCT.

2.1.1.4. Régime applicable aux travailleurs de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement .

A cet effet, le salarié bénéficie des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Le travailleur de nuit ne pourra, sauf circonstances exceptionnelles, être amené à effectuer plus de 4 nuits par semaine.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris dans les plus brefs délais.

2.1.1.5. Compensation du travail dit « matinalier »

La direction et les organisations syndicales souhaitent apporter des aménagements particuliers en rémunération aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, compte tenu des contraintes horaires résultant des missions spécifiques de France Télévisions.

En conséquence, elles sont convenues de fixer dans le présent article, les règles spécifiques liées aux indemnisations financières applicables aux salariés travaillant sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00.

Les parties précisent que les dispositions du présent article 2.1.1.5 s'appliquent aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir et qui ne disposent

pas, au jour de la conclusion du présent accord, d'un dispositif de compensation en vertu d'un accord, d'une note unilatérale ou d'un usage antérieur.

2.1.1.5.1. Indemnisation financière

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 4h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 30 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

Si la prise de service est effectuée entre 4h00 du matin et 7h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

Les primes de 30 euros*, et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnisation financière se cumule avec les compensations visées aux articles 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end), 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.1.3 (décompte annuel en jours travaillés).

2.1.1.5.2. Salariés sous CDD

Les salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat *(contrat à durée déterminée d'usage ou contrat à durée déterminée de droit commun)*, travaillant sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00, bénéficient des dispositions de cet article.

2.1.1.5.3. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking ;
- les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

Des dispositions adaptées aux contraintes locales sont prévues pour les Territoire d'Outre-mer (TOM) dans le cadre des accords d'adaptation.

2.1.1.5.4. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros* par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.1.2.7 du socle commun applicable aux PTA *(régime applicable aux heures de nuit)*.

2.1.1.5.5. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, donnant lieu au paiement régulier de primes liées au travail sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif décrit au présent article 2.1.1.5.5.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur un travail matinal de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir.

Le caractère de régularité de collaboration sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du petit matin.

Mobilité interne hors du dispositif d'un salarié sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros* pour 5 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 195 euros* pour 15 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

---

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Ce dispositif s'applique dès la conclusion du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous CDD conclut par la suite un CDI avec FTV, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir.

2.1.1.5.6. Retour à des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du petit matin
- soit la compensation décrite au présent article 2.1.1.5

2.1.1.6. Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraine aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 80 heures par année civile, le repos compensateur est pris à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacations non effectuées au titre de la prise de récupérations ;

- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacations non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai de deux mois, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

2.1.2. Modalités d'organisation du travail en heures

Dans le respect des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail), et des dispositions spécifiques à une organisation du travail en heures définies ci-après, chaque directeur, en tenant compte des nécessités de service et après consultation des instances représentatives du personnel, définit l'organisation du travail au sein de son service parmi les organisations ci-après.

Afin de garantir aux salariés assujettis à une organisation du travail en heures le respect des durées de références les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place, à terme, un dispositif informatisé de suivi des horaires dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur notamment en matière

d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

2.1.2.1. Durées de référence

a) Durée légale

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. Cette durée annuelle prend en compte la journée de solidarité.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ; celle-ci commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Elle est également fixée à 151,67 heures par mois.

Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail.

b) Horaires Réduits

En raison du caractère pénible de leur travail (posté et/ou continu), certains salariés effectuent une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale fixée à l'article 2.1.2.1. a) *(durée légale)*. Cette durée de travail particulière ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles devant donner lieu à information, si possible préalable, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.
La liste des professions concernées et des durées de travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord figurent ci-après :

- 33 heures 36 par semaine – le personnel du service énergie climatisation ;
- 34 heures par semaine – le personnel du service standard ;
- 30 heures par semaine – le personnel du service sous-titrage production.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

2.1.2.2. Durées maximales

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au – delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

2.1.2.3. Pauses

Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif,

a) Temps de pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.
Le temps de pause inférieur ou égal à 20 minutes est assimilé à du temps de travail effectif.

b) Temps de repas

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur. Le temps de repas est habituellement fixé entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif. Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'entre elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail.

Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel.

Les salariés dont les horaires de travail ne permettent pas de bénéficier d'un service de restauration sur place ou à proximité, perçoivent une prime dite de restauration d'un montant de 11 euros∗.

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres mesures telles que les titres restaurant, les frais de mission, les plateaux repas régis par des dispositions

∗ La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

spécifiques ou les repas de production pris en charge par l'employeur, quand elles existent.

c) Durée et intervalles entre deux vacations

La durée journalière de travail est répartie en une ou deux vacations. La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue à l'article 2.1.2.2 (durées maximales).

La durée minimale d'une vacation est de 2 heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 5 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égal à 2 heures 30.

Cependant, si dans le cadre d'opérations exceptionnelles cet intervalle dépassait 2 heures 30 il ne pourrait excéder 4 heures. Au-delà de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, la Direction soumettra son projet au CHSCT 15 jours avant le début de l'opération.
Une indemnité équivalente à 100 % du salaire horaire sera versée au collaborateur au-delà d'un intervalle de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, toute demi-heure commencée étant due.

Des dispositions particulières à certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques seront précisées en annexe.

2.1.2.4. Temps de déplacement

a) Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Lorsque le lieu d'hébergement occasionnel du salarié validé par l'employeur est situé à plus de 50 km, ou en temps équivalent, du lieu de travail occasionnel, le temps de trajet au-delà est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Cette évaluation est faite sur la base d'un logiciel routier de référence.

b) Temps de transport

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :
- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ;
- le temps de déplacement des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement (chauffeur de direction).

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

c) Temps de voyage

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au salarié de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail, et en revenir.

- lorsque le temps de voyage intervient en tout ou partie pendant l'horaire de travail du salarié :

Le temps de voyage aller-retour effectué à la demande de l'employeur dans la limite de 10 heures par semaine civile est considéré comme du temps de travail effectif.

Au-delà de 10 heures par semaine civile, le temps de voyage effectué à la demande de l'employeur est indemnisé à 125 % du salaire horaire mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, si les temps de déplacement visés ci-dessus, aller ou retour, sont d'une durée supérieure à 10 heures consécutives (du lieu de départ au lieu d'hébergement ou d'exécution de la mission et inversement), un repos compensateur équivalent à la durée dépassant les 10 heures est planifié dans les conditions définies à l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs).

- lorsque le temps de voyage intervient en dehors de l'horaire de travail du salarié, il est indemnisé à 125% mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

2.1.2.5. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail fixée appréciée selon les modes d'organisation du travail prévus aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail dans un cadre hebdomadaire), 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier) et 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés).

Dans le cadre d'une organisation du travail sur un cadre hebdomadaire telle que définie à l'article 2.1.2.8 du présent titre, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions définies ci-dessus donnent lieu à une majoration :

- de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà.

Toute demi-heure commencée est due.

Ces majorations se cumulent avec celles définies aux articles 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

Dans la limite de 220 heures supplémentaires effectuées sur l'année civile, le salarié peut demander en lieu et place de la majoration de salaire telle que prévue ci-dessus, à bénéficier d'une contrepartie en repos temps pour taux pour les heures supplémentaires effectuées dans les conditions suivantes :

- dans la limite de 80 heures supplémentaires par année civile la contrepartie en repos est prise, à l'initiative du salarié, dans les conditions fixées à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés) ;

- au-delà de 80 heures supplémentaires par année civile, la date de la contrepartie en repos est déterminée par l'employeur.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % qui vient en complément de la majoration de salaire.

2.1.2.6. Travail du samedi, du dimanche et du week-end

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire journalier ;
- les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 40 % du salaire horaire journalier.

Ces majorations de salaire se cumulent avec les majorations prévues aux 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), et 2.1.5.6 (jours fériés).

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche, il bénéficie également, au-delà des majorations de salaire indiquées ci-dessus, d'une contrepartie en repos égale à 50 % pour chaque heure travaillée.

Dans le cas ou un jour férié tombe un dimanche, la contrepartie en repos dont le salarié bénéficie au titre du dimanche férié est égale à 100 % pour chaque heure travaillée.

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 35 €*.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

2.1.2.7. Régime applicable aux heures de nuit

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 40 %.
Les majorations ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Toute demi-heure commencée est due.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.
Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi ou un moyen de transport maritime ou fluvial, pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 35€*.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

2.1.2.8. Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire

Lorsque la Direction souhaite mettre en place une organisation du temps de travail à 7 heures sur 5 jours, celle-ci ne peut conduire à réduire ou supprimer le nombre de jour de RTT du salarié qui en disposait auparavant, sans son accord.

a) Activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants »

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine et définis par l'employeur. Les horaires hebdomadaires de travail sont alors qualifiés « d'horaires constants ».

Pour les personnels dont l'activité est régulière, la durée du travail est appréciée sur une période hebdomadaire du lundi 0 heure au dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire applicable est fixée :

- soit à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures ou 4 jours de 8 heures 45 ;
- soit à 37 heures en contrepartie de l'attribution de 11 jours de RTT annuels ;
- soit à 39 heures en contrepartie de l'attribution de 22 jours de RTT annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.
Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche (ou un jour de repos hebdomadaire) dans le cadre d'une organisation du travail répartie sur 5 jours, le seuil de

déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires collectifs sont portés à la connaissance des salariés par affichage au plus tard avant le vendredi à 17 heures précédant la semaine à venir, dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

b) Activités dont l'organisation est variable

Pour les personnels dont l'activité est variable et dont la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures, la durée du travail peut être répartie sur 4 à 5 jours, voire sur 3 et en cas d'opérations exceptionnelles sur 6 jours.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les horaires de travail qui pourront varier d'une semaine à l'autre seront portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

Ces tableaux sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ils sont nominatifs et établis du lundi au dimanche soir. Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail ;
- le jour de repos hebdomadaire ;
- le ou les jours sans vacation ;
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel ;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des coupures pour les repas.

Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation.

Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations, de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité.

Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées

n’entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 % du taux de salaire horaire.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu’un ou plusieurs jours fériés énoncés à l’article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche (ou un jour de repos hebdomadaire) dans le cadre d’une organisation du travail répartie sur 5 jours, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

2.1.2.9. Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cyclique)

La durée du travail peut être organisée par l’employeur de manière régulière sur une période de référence de 2 à 8 semaines maximum.

Le travail est organisé selon des horaires réguliers définis par l‘employeur et se reproduisant de manière fixe et répétitive sur chaque période de référence.

La durée hebdomadaire est en principe répartie sur 4 ou 5 jours

La durée du travail sera en moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période de référence retenue (cycle) pour chaque service.

A l’initiative de l’employeur, si l’activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l’attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35, 37 ou 39 heures sur la période de référence constituent des heures supplémentaires.
Lorsqu’un ou plusieurs jours fériés énoncés à l’article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncide pas avec un jour de repos hebdomadaire, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l’employeur. Les tableaux de service sont affichés le vendredi précédant la période de référence à venir au plus tard à 17 heures pour toute la période de référence. Par ailleurs chaque vendredi au plus tard à 17 heures est affiché le tableau de service de la semaine suivante. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d’heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées, ce nombre d’heures constituant pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenche les heures supplémentaires.

2.1.3. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés.

2.1.3.1. Personnels concernés

Les spécificités inhérentes à certaines activités et à certaines catégories de personnels ne permettent pas de déterminer avec précision les horaires et durées de travail des salariés qui les exercent. Il en est ainsi :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (visés à l'annexe II.I du présent accord relative aux cadres éligibles au décompte annuel en jours travaillés) ;

- et des salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (visés aux articles 2.2 et 2.3 du présent titre).

Les salariés qui rempliraient les conditions d'éligibilité à cette modalité d'organisation du travail notamment du fait de l'évolution de leur carrière ainsi que les nouveaux embauchés répondant aux mêmes conditions se verront proposer un avenant a leur contrat de travail ainsi que la contrepartie financière définie à l'article 2.1.3.3 (rémunération).

L'ensemble des salariés dont le temps de travail repose sur un décompte annuel de jours travaillés bénéficient des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail) et des dispositions spécifiques définies ci-après.

Le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail n'est pas exclusive de l'application des dispositions relatives aux congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour événements familiaux).

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite.

2.1.3.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que défini ci-après :

365 jours

- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires

- 25 jours de congés payés
- 10 jours de jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours de RTT (résultant du passage de 39 à 35 heures)

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

204 jours travaillés sur l'année civile

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour événements familiaux) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jour travaillés sur l'année civile susvisée.

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Ces jours de travail effectués au-delà du forfait sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours non travaillés peuvent être décomptés en demi-journées ou journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

Les salariés en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit.

Chaque année, la Direction remettra au salarié un récapitulatif des journées et demi-journées travaillées et non travaillées sur la totalité de l'année.

Les salariés affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre-mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ».

Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Le nombre de jours travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 203 jours.

Les salariés travaillant en Alsace Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :
26 décembre (Saint Etienne) ;

Vendredi Saint.

Le nombre de jours travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 202 jours.

Les salariés travaillant dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont dispensé d'effectuer la Journée de Solidarité. A ce titre, le nombre de jour travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 203 jours.

Les jours fériés ou chômé dans les territoires d'outre-mer feront l'objet d'une transposition locale.

2.1.3.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés visés par l'article article 2.1.3.1 (personnels concernés) ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage au décompte annuel en jours travaillés.

Cette majoration couvre les contraintes suivantes :

- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit (hors statut du travailleur de nuit visé à l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit) et hors dispositifs « matinaliers » visés à l'article 2.1.1.5 et au sous-titre 2.6) ;
- le travail du samedi et/ou du dimanche.

Le salarié qui aura accepté, par contrat de travail individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2%.

2.1.3.4. Suivi de l'activité du salarié

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

a) *Suivi de l'amplitude de travail*

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4 REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2.1.3.4 b) (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.1.3.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.
Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.1.3.5. Période de réversibilité

Le salarié qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne pourra pas lui être refusé. Cette organisation horaire sera ensuite appliquée telle que décrite aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier) et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne pourra alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés), notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuivra par tacite reconduction.

2.1.4. Organisation du travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de référence du travail telle que définie ci-dessus.

Toutefois, par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel à la date de la conclusion du présent accord pourront conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées conformément à leurs dispositions contractuelles.

La durée du travail peut être organisée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel.
Les modalités d'organisation du travail définies ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiels.

Toute modification de la répartition de la durée du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans cette hypothèse le salarié perçoit une indemnisation à 50 % du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.
Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont le volume peut être supérieur à 10 % de la durée de travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion, et de carrière.
Le contrat de travail du salarié à temps partiel comporte les mentions visées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

A la date de conclusion du présent accord, les salariés à temps partiel qui bénéficiaient au titre du passage de 39 à 35 heures, en application d'un accord antérieurement conclu, d'une réduction de leur temps de travail sous la forme de jours de réduction du temps de travail pourront continuer à en bénéficier dans les conditions antérieures.

Le jour férié coïncidant avec un jour habituellement non travaillé, le salarié bénéficie d'une récupération du jour férié considéré, au prorata du temps partiel.

Les salariés visés au présent article peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel dans les conditions suivantes :

2.1.4.1. Congé parental à temps partiel

Le salarié qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant peut bénéficier d'un temps partiel au cours des trois premières années.
La période d'activité à temps partiel est alors d'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans définie ci-dessus.
La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.
Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail.
Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme de ce congé. Après ce délai, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du de l'activité à temps partiel.
Lorsque le salarié entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou transformer l'activité à temps partiel en congé parental, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.
En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre

recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.
A l'issue de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Le salarié qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

2.1.4.2. Congé de solidarité familiale

Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie grave ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peut bénéficier d'une période d'activité à temps partiel.
La période d'activité à temps partiel a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure.
Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit également adresser un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie grave.
Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.
Avec l'accord de l'employeur, la période d'activité à temps partiel peut être fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier de cette période d'activité à temps partiel doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend en bénéficier.
Lorsque le salarié décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.
Le salarié qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.
A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.1.4.3. Temps partiel pour convenance personnelle

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.
Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période d'activité à temps partiel doit adresser à l'employeur sa demande, au moins six mois avant la date envisagée par le salarié pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.
La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

Lorsque l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service ne permettent pas le passage à temps partiel, l'employeur peut être amené à proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, si le salarié le souhaite, il peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré dés que possible à temps complet sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de la même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le salarié ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

2.1.5. Congés

Outre les congés mentionnés ci-après les salariés peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le code du travail ou dans le cadre d'un CET.

2.1.5.1. Congés payés annuels

Conformément aux dispositions légales les salariés ont droit à un congé annuel de :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;
- vingt cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine.

Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours de période pourront en accord avec le chef de service bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi ouvrés par mois effectivement travaillés et sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

2.1.5.2. Fractionnement des congés payés annuels

La prise de congés supérieure ou égale à 5 jours ouvrés entre le 15 janvier et le 15 mars, génère deux jours de fractionnement.

La prise de congés supérieure ou égale à 11 jours ouvrés entre le 1er mai et le 31 octobre, génère deux jours de fractionnement. Toutefois, pour les salariés dont

l'organisation du travail serait à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures, le nombre de jours de congés à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre pour bénéficier de ces deux jours de fractionnement est réduit à 10 jours ouvrés.

La prise de congés supérieure ou égale à 5 jours ouvrés entre le 15 novembre et le 31 décembre génère un jour de fractionnement.

Les jours de fractionnement doivent être pris au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Le jour acquis entre le 15 novembre et le 31 décembre peut être pris avant le 31 janvier de l'année suivante.

2.1.5.3. Congés supplémentaires

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes.

a) Congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Les salariés bénéficient, au choix et sans possibilité de cumul :

Soit de :

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit de :

- deux jours ouvrés au-delà de quarante ans d'âge ;
- trois jours ouvrés au-delà de cinquante ans d'âge ;
- quatre jours ouvrés au-delà de soixante ans d'âge.

b) Congés supplémentaires liés au handicap

Les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

Ces journées pourront être prises sous la forme de demi-journées ou de journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le salarié, parent d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifier ou découvert pourra bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap.

2.1.5.4. Congés pour évènements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatifs, dans un délai d'un mois maximum suivant le fait générateur, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage ou pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;

- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une recomposition familiale : cinq jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un allié au premier degré: quatre jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés ;
- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir ;
- pour les jeunes mères de famille (âgées de moins de 21 ans) : 2 jours de congé supplémentaire (article. L. 3141-9 du Code du travail) ;
- les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient au-delà des dispositions prévues ci-dessus de deux jours complémentaires par an;
- déménagement : deux jours ouvrés ;
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au salarié intéressé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés.

2.1.5.5. Conditions de prise de congés

a) <u>Conditions de départs</u>

La planification des dates de départ et de retour de congés des salariés relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
La Direction s'assurera de l'équité entre chaque salarié des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départ et de retour et la durée des congés souhaités.

Les demandes de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressées au chef de service :

- au plus tard le 15 janvier pour la période du 1er mars au 30 septembre ;
- et au plus tard le 31 août pour la période du 1er octobre au 1er mars.

Ces dates limites de dépôt pourront être différées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais seront prévus, chaque année, par note de service.

Les salariés à qui il aurait été refusé une demande de congés seront prioritaires lors des demandes suivantes.

Les demandes de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs devront être adressées au chef de service au moins quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des demandes exprimées par le salarié, le chef de service dispose d'un délai :

- d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;
- d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

Dans le cas d'une demande de congés payés supérieure ou égale à 5 jours, le salarié devra indiquer dans sa demande s'il souhaite que les deux jours de repos hebdomadaire de la semaine précédente soient planifiés le samedi et le dimanche de la semaine précédente.

b) Possibilité de cumul de congés payés (voyages triennaux)

Le cumul est réservé aux seuls salariés pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à l'article 2.1.5. (droit au voyage triennal) qu'ils soient originaires de métropole ou d'outre mer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.
Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours de fractionnement ou d'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

c) Modalités de prise de congés des salariés à temps partiel

Les dispositions du chapitre relatif aux congés s'appliquent intégralement aux salariés à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au salarié travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le salarié à temps partiel perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

Les congés pour fractionnement et les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

Les congés pour fractionnement et les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

2.1.5.6. Jours fériés

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er mai (fête du travail chômée) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août (Assomption) ;
- 1er novembre (Toussaint) ;
- 11 novembre (Armistice) ;
- 25 décembre (Noël).

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient en compensation d'un jour « dit flottant ».

La journée de solidarité sera imputée sur un jour « dit flottant », à l'exception des salariés affectés dans l'établissement de Saint Pierre et Miquelon qui n'y sont pas soumis.

Les salariés affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ». Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;

- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Les salariés travaillant en Alsace Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

Les jours fériés travaillés donnent lieu à une récupération temps pour temps.

Le 1er mai jour férié et chômé donne lieu à une récupération temps pour temps et à une indemnisation à 100 % du salaire journalier.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures bénéficient, en plus, d'une indemnité de salaire égale à :

- 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les heures normales ;
- 125 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées au-delà des 8 premières heures supplémentaires.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient en outre d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier.

2.1.5.7. Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives (commençant la veille au soir) :
  - Chavouot (Pentecôte)
  - Roch Hachana (jour de l'An)
  - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :
  - Al Mawlid Ennabi
  - Aid El Fitr (Aid El Seghir)
  - Aid El Adha (Aid El Kebir)
- fêtes orthodoxes :
  - Téophanie
  - Grand Vendredi Saint
  - Ascension
- fêtes arméniennes :
  - Fête de la Nativité
  - Fête des Saints Vatanants
  - Commémoration du 24 avril
- fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »).

La prise de ces jours fera l'objet d'une demande de CP ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

2.1.5.8. Droit au voyage triennal

L'entreprise prend en charge tous les trois ans les frais de transport aller-retour des salariés, de leur conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle le salarié vit maritalement et leurs enfants à charge au sens des prestations familiales qui sont :

- originaires de Métropole travaillent dans un département d'outre-mer ou dans une collectivité territoriale d'outre-mer ;
- originaires d'un département d'outre-mer ou d'une collectivité territoriale d'outre-mer travaillent en Métropole ou dans un autre département d'outre-mer ou dans une autre collectivité territoriale d'outre-mer.

La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation interne dans les conditions antérieurement définies qui feront l'objet d'une réédition par note unilatérale.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne est accordé.

Pour les salariés à temps partiel, la prise en charge par l'employeur des frais de transport au titre du voyage triennal s'effectue lorsque le salarié atteint, en retenant ses périodes d'activité à temps plein ou partiel au prorata de leur durée contractuelle, l'équivalent de trois années de travail à temps complet.

2.1.6. Jours de RTT

2.1.6.1. Acquisition des Jours de RTT

Les salariés acquièrent selon leur mode d'organisation du travail tel que prévu aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier).

- 11 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 37 heures ;
- 22 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 39 heures.

Ces jours RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.

2.1.6.2. Prise des Jours de RTT

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT :
- 11 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 11 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT :
- 6 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 5 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service, d'un commun accord.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

2.1.6.3. Modalités de prise des Jours de RTT des salariés en décompte en jours annuels travaillés.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours annuels travaillés bénéficient de 22 jours de RTT pour une année complète d'activité à prendre du 1er janvier au 31 décembre.

Ces jours ou demi-journées sont planifiés par le salarié en accord avec sa hiérarchie.

2.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES INTERNES CONCOURANT AUX ACTIVITES DE FABRICATION DU SIEGE AINSI QUE DES ACTIVITES DE LA FILIERE PRODUCTION (HORS LE SITE DE MALAKOFF ET HORS MOYENS TECHNIQUES DE L'INFORMATION)

Les besoins et les contraintes sur l'organisation du temps de travail imposés par les activités de fabrication des émissions de France Télévisions confiées aux salariés des équipes techniques internes exploitant des moyens techniques propres de France Télévisions ou pouvant inclure des moyens techniques externes, demandent des dispositions particulières décrites dans le présent sous-titre.

Les collaborateurs issus d'un secteur d'activité non régi par le présent sous-titre, qui seraient amenés à remplacer un salarié dont l'activité est couverte par le présent sous-titre au moins 5 jours continus, se verront appliquer les dispositions du présent sous-titre proportionnellement à leur durée d'activité.
Les personnels couverts habituellement par le présent sous-titre bénéficient des dispositions s'appliquant à chacune des activités dès lors qu'ils y contribuent.

Les dispositions du Sous-titre 2.1 du Livre 2 (Dispositions spécifiques applicables aux personnels techniques et administratifs) sont applicables à l'ensemble des salariés des équipes techniques concourant aux activités de fabrication listés à l'article 2.2.8 du présent sous-titre, à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent sous-titre dans les conditions qui y sont décrites.

2.2.1. Dispositions applicables aux personnels dit « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de télévision lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions »

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.5 (compensation du travail dit « matinaliers »).

La direction et les organisations syndicales souhaitent apporter des aménagements particuliers, en rémunération ou en temps, aux personnels dit « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de télévision, compte tenu des contraintes horaires résultant des missions spécifiques de France Télévisions.

En conséquence, elles sont convenues de rappeler dans le présent sous-titre les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnisations financières applicables aux salariés de France Télévisions qui participent à une émission régulière de télévision du matin en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une émission régulière de télévision du matin est une émission quotidienne ou hebdomadaire diffusée dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Le présent article est en outre applicable aux salariés auxquels le présent sous-titre s'applique, qui effectuent sur l'année civile, plus de 100 sessions du matin avec prise de service avant 7 heures.

2.2.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, telles que décrites ci-dessous.

- *indemnisation financière*

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au Titre 5 (compte épargne-temps) du Livre 1 (dispositions communes aux personnels techniques et administratifs et aux journalistes) sous réserve des dispositions concernant le CET.

Les primes de 43* euros, 23* euros et 20* euros entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

- *Compensation en temps*

---

* *Ce montant fera l'objet d'une réévaluation à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO)*

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, quelle que soit l'heure de la prise de service, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence.

Pour les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours prévue à l'article 2.1.3, une journée de récupération est acquise au bout de 3 participations à une session du matin.

En supplément, les salariés qui bénéficient des dispositions mentionnées ci-dessus, ont droit à :

- 1 jour de récupération après 8 participations effectuées quel que soit le jour de la semaine
- 1 jour de récupération après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche.

2.2.1.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification avant 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations par période disjointe de 30 jours :
- soit un forfait dont le montant est fixé à 46* euros par mois,
- soit 5 heures de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire,
- soit une demi-journée de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte en jours prévue à l'article 2.1.3.

Le décompte des participations pour la période suivante de 30 jours démarrera à la première participation à une session du matin à l'issue de la période précédente.

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, sont attribués :
- 7 heures de récupération à partir de 15 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil,
- 10 heures de récupération à partir de 20 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil.

Les récupérations acquises à ce titre :
- ne peuvent être cumulées au-delà de 35 heures,
- ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnisation financière.

La prime de 46* euros entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.2.1.3. Planification

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Les salariés planifiés sur une émission matinale de télévision sont ceux qui travaillent par roulement sur plusieurs émissions de télévision.
Ils se distinguent des salariés affectés à une émission matinale de télévision, qui eux, travaillent exclusivement sur cette émission.

La Direction fera appel prioritairement aux salariés volontaires. La planification de ces derniers sur une émission matinale de télévision sera équitablement répartie entre les salariés.

Une rotation doit être opérée dans la planification des salariés sur des émissions matinales de télévision et sur d'autres émissions.

La planification des salariés sur une émission matinale de télévision doit être équitablement répartie entre les samedis, les dimanches, et les autres jours de la semaine.

2.2.1.4. Pauses

Pour les salariés de la session du matin dont la prise de service a lieu avant 7 heures, une coupure repas de 45 minutes ou moins est assimilée à du temps de travail effectif, à condition qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail.

Après la première émission, dans la mesure du possible et sauf incompatibilité avec les demandes de l'antenne, une pause de 30 minutes sera accordée. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif.

2.2.1.5. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise,
les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking,
les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

2.2.1.6. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6* euros

par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit).

2.2.1.7. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une émission matinale de télévision, donnant lieu au paiement régulier de primes liées à une émission matinale de télévision, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une émission matinale de télévision.
Le caractère de régularité de collaboration sur une émission matinale de télévision s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du matin.

Le retrait du salarié de ce dispositif (émission matinale de télévision) se fera d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59* euros pour 5 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 117* euros pour 10 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 195* euros pour 15 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 273* euros pour 20 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission, et ce depuis le 14 janvier 1985.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous CDD conclut par la suite un CDI avec France Télévisions et s'il participe aux activités lui permettant de bénéficier des dispositions du présent article, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de télévision.

2.2.1.8. Retour à une émission matinale de télévision

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Une nouvelle planification du salarié sur une émission matinale de télévision se fera d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie. Il percevra alors mensuellement le plus favorable des deux systèmes :
- soit le paiement de la prime liée au travail du matin,
- soit la compensation décrite à l'article 2.2.1.7.

2.2.2. Dispositions applicables aux personnels techniques et administratifs relatives au travail du samedi, du dimanche ou de nuit lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions » et dispositions relatives aux jours de repos pris sur place

La nature même de l'activité d'une chaîne de télévision diffusant des programmes et des émissions d'informations générales et sportives en direct ou enregistrés tous les jours de l'année, dans des cadres et des dispositifs très comparables quel que soit le jour de la semaine, requiert de planifier des équipes tous les jours du lundi au dimanche.

Eu égard aux spécificités de leur activité, exposées ci-dessus, les salariés de ces équipes dont le décompte de la durée du travail est effectué en heures, bénéficient de dispositions particulières en matière de travail du week-end, de nuit et pour les jours de repos pris sur place.

2.2.2.1. Le travail du samedi et du dimanche

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.1.2 b) (repos hebdomadaire) et 2.1.2.6 (travail du week-end).

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée suivi ou précédé d'une journée non travaillée.

Dans le cas où le repos hebdomadaire ne peut être suivi ou précédé d'une journée non travaillée, il est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien telles que définies à l'article 2.1.1.2 a) (repos quotidien).

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

Le repos hebdomadaire ne peut être précédé et suivi d'un travail de nuit.

Les salariés ne peuvent être appelés à effectuer plus de 3 dimanches consécutifs, sauf accord du salarié.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes et les autorités administratives compétentes.

Les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 30% du salaire horaire journalier ou à une compensation en temps égale à 30% pour chaque heure travaillée.

Les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en temps égale à 50% pour chaque heure travaillée.

Ces majorations se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.2.2.2 (heures de nuit), et aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Dans le cas où un jour férié tombe un dimanche, la contrepartie en repos dont le salarié bénéficie au titre du dimanche férié est égale à 100 % pour chaque heure travaillée.

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 35 €*.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

2.2.2.2. Régime applicable aux heures de nuit

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.7 (heures de nuit).

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 23 heures donne lieu à une majoration de salaire de 40%.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de 40% ou à un repos compensateur équivalent à 50%.

La majoration ou le repos compensateur prévus ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.5.6 (jours fériés) et à l'article 2.2.2.1 (travail du samedi et du dimanche).

Toute demi-heure commencée est due.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfant de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 35€[*].

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

2.2.2.3. Compensation des jours de repos pris sur place

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée par semaine.
L'employeur peut être amené à planifier des jours de repos hebdomadaire à prendre sur le lieu de la mission effectuée par le salarié en raison notamment :
- de la durée importante de la mission (plus d'une semaine) et de l'impossibilité pour le salarié eu égard à l'éloignement géographique, de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire en dehors de son lieu de mission,
- pour assurer le respect des règles en matière d'amplitude et de durée effective journalières de travail et/ ou de durée effective hebdomadaire de travail,
- de l'enchaînement de missions se déroulant sur des lieux géographiques proches, rendu nécessaire par l'éloignement géographique important du site de référence des salariés concernés,
- de convenances personnelles en cas d'enchaînement de missions mais à condition que cela ne génère pas un surcoût pour l'entreprise.

Les jours de repos pris sur place en cours de mission de production, qui seraient imposés aux salariés concernés par le présent sous-titre, que leur organisation du travail soit en heures ou en jours, ouvrent droit à une compensation en temps égale à :
- un jour de récupération après 3 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est inférieur ou égal à 15 ;
- un jour de récupération après 2 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est compris entre 16 et 20 ;

[*] La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

- un jour de récupération après 1 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an dépasse 20 jours.

La prise de cette compensation intervient à l'initiative du salarié pour un tiers d'entre elles.

2.2.3. Dispositions relatives au temps de pause ainsi qu'à la durée et à l'intervalle entre deux vacations, applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions »

2.2.3.1. Dispositions relatives au temps de pause

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.2.3 a) (temps de pause) et 2.1.2.3 b) (temps de repas).

Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.
Le temps de pause inférieur ou égal à 20 minutes est assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur. Le temps de repas est habituellement fixé entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30.

Lorsque le temps de travail effectif sur une journée dépasse 10 heures, le temps de pause ou le temps de repas au-delà de la première heure est indemnisé à la condition que le salarié, pour des nécessités de services ou à la demande de l'employeur, reste à proximité du poste de travail. Ce temps de pause est rémunéré comme le serait le temps équivalent de travail effectif en prenant en compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.
Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elles soient précédées et suivies d'une période de travail.

Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel.

Les salariés dont les horaires de travail ne permettent pas de bénéficier d'un service de restauration sur place ou à proximité, perçoivent une prime dite de restauration d'un montant de 11 euros*.

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres mesures telles que les titres restaurant, les frais de mission, les plateaux repas régis par des dispositions spécifiques ou les repas de production pris en charge par l'employeur, quand elles existent.

2.2.3.2. Durée et intervalle entre deux vacations

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.3 c) (durée et intervalle entre deux vacations).

La durée journalière de travail est répartie entre une ou deux vacations. La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue à l'article 2.1.2.2.

La durée minimale d'une vacation est de deux heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 5 heures.

Une vacation unique de 5 heures ne peut être planifiée ni plus d'une fois par semaine ni une semaine de 6 jours, sauf accord du salarié.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égale à 2 heures 30.

Cependant, si dans le cadre d'opérations exceptionnelles cet intervalle dépassait 2 heures 30 il ne pourrait excéder 4 heures. Au-delà de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, la Direction soumettra son projet au CHSCT 15 jours avant le début de l'opération.
Une indemnité équivalente à 100% du salaire horaire sera versée au collaborateur au-delà d'un intervalle de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, toute demi-heure commencée étant due.

2.2.4. Conditions à réunir pour bénéficier d'une prime de vidéo mobile applicable aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions »

Les salariés qui concourent à l'activité de vidéo mobile bénéficient d'une prime de vidéo mobile dans les conditions décrites ci-dessous, en raison de la fréquence des déplacements impliquant des repos sur place, loin du milieu familial, à la pénibilité de leurs fonctions et à leur disponibilité.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

La prime mensuelle de vidéo mobile est versée sous réserve de justifier de plus de 70 jours de sortie durant l'année civile précédente. Elle est égale à 152€*, correspond à une forfaitisation des temps et/ou indemnités de transport (sur la base de 5 heures par semaine) et des primes de sorties.

La condition d'ancienneté est appréciée au 1er janvier de chaque année.

Les collaborateurs justifiant de plus de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente conservent le bénéfice de la prime de disponibilité dans toutes ses composantes en cas d'absence pour congés payés, maternité, accident du travail, RTT et repos compensateurs.
Toutefois, en cas de maladie ou de congé sans solde, cette même prime est versée au prorata du salaire maintenu.

2.2.5. Dispositions applicables aux salariés permanents intervenant sur les activités de fictions

La direction et les organisations syndicales souhaitent maintenir le régime de travail applicable depuis juillet 2001 aux personnels permanents amenés à travailler sur les fictions qui sont réalisées par la filière production de France Télévisions, dans un constant souci de maintenir la pérennité de la filière production dans le contexte concurrentiel dans lequel elle évolue.

En conséquence, elles sont convenues de rappeler dans le présent accord les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail adaptées à l'activité et aux contraintes propres à la réalisation de fictions. Ces règles s'appliquent en lieu et place des dispositions portant sur le même objet et contenues dans le sous-titre 2.1.

2.2.5.1. Tournage

Constatant les conditions de tournage dans la profession, il est acté qu'à la date de conclusion du présent accord, la durée de tournage, pour un « 90 minutes » unitaire ou « 2 fois 52 minutes » est de 22 jours et de 8 heures quotidiennes de plateau, hors temps de préparation, de finition et de voyage.

Dès lors, sur une base de planification et de décompte sur 6 semaines, la durée hebdomadaire de travail, en principe répartie sur 5 jours, s'établit à raison de :
- 40 heures de plateau sur la base de 8 heures par jour en moyenne ;
- 10 heures de spécificités diverses, appréciées à la réalité des heures effectuées ;
- 8 jours à titre de contrepartie en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

Les heures de spécificités diverses s'entendent, selon le cas, des activités d'installation, de préparation, de finition, de rangement, de visionnage des rushes auxquels s'ajoutent, pour les chefs opérateurs son/mixeurs, l'établissement du rapport son et l'enregistrement des sons seuls et pour les scriptes l'établissement du rapport scripte.

Lorsqu'un tournage débute ou se termine en cours de semaine civile, les heures de plateau et de spécificités diverses sont déterminées au prorata du nombre de jours de tournage.

Les conditions de tournage ainsi définies font l'objet d'une double compensation sous forme :
- des 8 jours de contrepartie en repos fiction susvisés qui sont liés à la période de tournage, activités de rendus comprises (dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.),
- d'une prime dite de « fiction » équivalente à 26 % du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté).

Ces modalités de compensation, en termes de contrepartie en repos et de prime, sont calculées pour une durée moyenne de tournage de 21 ou 22 jours (hors voyage)

Pour les tournages d'une durée unitaire supérieure à 22 jours, toute journée de travail supplémentaire est compensée au prorata du système énoncé ci-dessus (contrepartie en repos fiction et prime de fiction).

Dans le cadre d'un tournage de série supérieur à 44 jours la direction s'engage à organiser une rotation des équipes concernées.

Il est précisé qu'en cas d'absence survenant dans le cadre d'un tournage, les droits du salarié en termes de prime de fiction et de contrepartie en repos fiction sont pondérés en fonction du nombre de jours effectifs de travail. Le collaborateur, s'il est permanent, appelé à remplacer le salarié au moins 5 jours continus percevra lui-même lesdits avantages proportionnellement à sa durée d'activité.

2.2.5.2. Traitement des heures supplémentaires et heures majorées

a) Heures supplémentaires

Les dispositions ci-après se substituent aux dispositions de l'article 2.1.2.5 (sur les heures supplémentaires).

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de 39 heures par semaine.
Le décompte s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h.

Pour chaque journée de tournage, toute demi-heure commencée est due.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :
- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

- travail lié à un évènement imprévu à caractère de force majeure ;

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100% qui vient en complément de la majoration de salaire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures sont forfaitairement rémunérées et compensées par la double compensation spécifique du régime « fiction » tel que définie à l'article 2.2.5.1, dans la limite de la durée hebdomadaire de travail également définie à l'article 2.2.5.1

Au-delà de cette limite, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 50%.

Cette majoration se cumule avec celles prévues pour les heures effectuées la nuit, le samedi, le dimanche et les jours fériés dans les conditions définies ci-après

Les heures de plateau effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires sont payées en heures supplémentaires.

Les heures de spécificités, effectuées au-delà des 10 heures hebdomadaires comprises dans la prime fiction, sont payées en heures supplémentaires.

Les heures de transport, y compris la conduite de véhicules technique et poids lourd effectuée au-delà des 5 heures hebdomadaires compensées forfaitairement, et qui n'auraient pas été intégrées dans les heures de spécificités, sont rémunérées comme des heures supplémentaires. Cette disposition se substitue aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (temps de trajet).

Au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées, les heures supplémentaires, qu'elles soient de plateau ou accomplies au titre des spécificités, sont à la demande du salarié soit payées, soit intégralement compensées par du temps de repos (temps pour taux). Les modalités de gestion de cette contrepartie en repos sont définies à l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

b) Travail de nuit, du samedi, du dimanche et du week-end.

Dans le cadre des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées :
- les heures effectuées la nuit sont majorées de 40% ;
- les heures effectuées le samedi sont majorées de 20% ;
- les heures effectuées le dimanche sont majorées de 40%.

Les majorations de salaire de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires ou de 50% pour les suivantes étant rémunérées dans le cadre du forfait pour celles effectuées entre 39 heures et 50 heures.

Au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées :
- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 90% ;
- les heures supplémentaires du samedi sont majorées de 70% ;

- les heures supplémentaires du dimanche sont majorées de 90%.

Les salariés dont l'horaire de travail se termine après minuit bénéficient d'indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour ou d'un remboursement des frais de taxis.

c) Travail du jour férié

Les heures effectuées un jour férié donnent lieu à une récupération temps pour temps ainsi qu'une indemnité de salaire dans les conditions définies à l'article 2.1.5.6 (jours fériés).

Ces majorations se cumulent avec celles prévues pour la nuit, le samedi et le dimanche.

2.2.5.3. Dispositions spécifiques pour certains métiers

a) Chargé(e) de production

Les chargé(e)s de production, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs temps de travail sont éligibles au décompte annuel en jours de travail et sont régis par les dispositions sur les modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jour.
Ils bénéficient de 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises ;

b) Chef décorateur(ice)

Les Chefs décorateur(trice)s, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs temps de travail sont éligibles au décompte annuel en jours de travail et sont régis par les dispositions sur les modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jour.
Ils bénéficient de 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises.

c) Régisseurs(sses) de production

Pour les tournages de fiction d'une durée moyenne de 22 jours, les régisseurs, au titre de leur planification de 10 semaines de travail comprenant les phases de préparation, de tournage et de rendus, bénéficient, outre la prime de fiction et des majorations prévues ci-dessus au titre des heures normales et des heures supplémentaires effectuées :
- des contreparties en repos fiction liées à la période de tournage, activités de rendus comprises, portés à 10 jours (dont 2 jours correspondant à la préparation et 8 jours au tournage) ;
- d'une prime complémentaire équivalente à 1 semaine de 35 heures (dont 2/10ème correspondant à la préparation et 8/10ème au tournage) ;

d'un forfait de 40 heures supplémentaires rémunérées à 150% et imputées sur le contingent légal de 220 heures (dont 2/10ème correspondant à la préparation et 8/10ème au tournage) ;
- du paiement des heures supplémentaires de plateau ;
- de la récupération des jours supplémentaires effectués avec l'accord du chargé de production (samedi, dimanche, jour férié ou jours de repos).

Pour les tournages impliquant une planification d'une durée supérieure à 10 semaines, les droits du salarié en termes de prime complémentaire et de contreparties en repos fiction sont majorés proportionnellement à la durée de l'activité.

En cas d'absence, ces diverses primes, repos et forfait sont pondérés en fonction du nombre effectif de jours de travail. Le collaborateur, s'il est permanent de la production, appelé à remplacer le salarié au moins 5 jours continus percevra lui-même lesdits avantages, proportionnellement à sa durée d'activité.

d) Accessoiristes

Relevant de l'autorité du décorateur, les accessoiristes perçoivent la prime de fiction et bénéficient des 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises. Pendant la phase de tournage, les heures supplémentaires au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées, dès lors qu'elles sont payées, sont imputées sur le contingent légal de 220 heures.
Pendant la phase de préparation et de rendus, les heures supplémentaires au-delà de 39 heures, dès lors qu'elles sont payées, sont imputées sur le contingent légal de 220 heures.

e) Menuisier

Les constructeurs de décors relèvent du régime des heures supplémentaires décomptées au-delà de 39 heures. Les heures supplémentaires sont soit payées et s'imputent donc sur le contingent légal de 220 heures, soit récupérées temps pour taux.

f) Adjoint(e) de production

Les adjoint(e)s de production relèvent du régime des heures supplémentaires décomptées au-delà de 39 heures. Les heures supplémentaires sont soit payées et s'imputent donc sur le contingent légal de 220 heures, soit récupérées temps pour taux.

En outre, elles bénéficient :
- d'une prime brute de 450 Euros* par fiction ;

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

- de 2 jours à titre de contreparties en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

2.2.5.4. Compensation forfaitaire « fiction » Prime de disponibilité « fiction »

Les personnels de production travaillant en fiction en extérieur, du fait des contraintes particulières rencontrées, tenant notamment à la fréquence des déplacements impliquant des repos sur place loin du milieu familial, à la pénibilité de leurs fonctions et à leur disponibilité perçoivent, sous réserve de justifier de plus de 70 jours de sortie durant l'année civile précédente, une prime de disponibilité « fiction », équivalente à 152 Euros* forfaitisant les temps de déplacement sur la base de 5 heures par semaine ainsi que tout autre prime ou indemnité compensant des contraintes de même nature. Ces dispositions se substituent aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (sur le temps de trajet).

Les collaborateurs justifiant de plus de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente conservent le bénéfice de la compensation forfaitaire « fiction » en cas d'absence pour congés payés, maternité, accident du travail, RTT et repos compensateurs.

Toutefois en cas de maladie ou de congé sans solde, cette même prime est versée au prorata du salaire maintenu.

A défaut de justifier de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente, les salariés bénéficient d'indemnité dite « de transport » à hauteur de 14,14 Euros* par jour de sortie. Cette indemnité est destinée à compenser forfaitairement les temps de déplacement des collaborateurs sur la base de 5 heures par semaine et se substitue à l'indemnisation prévue aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (temps de trajet).

2.2.5.5. Organisation du tournage

L'organisation du travail des personnels concernés par le présent article 2.2.5. est dite « variable ». La durée hebdomadaire de travail, en principe répartie sur 5 jours, s'établit à raison de :
- 40 heures de plateau sur la base de 8 heures par jour en moyenne ;
des 10 heures de spécificités diverses, appréciées à la réalité des heures effectuées ;
- 8 jours à titre de contreparties en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

Les horaires de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre et seront portés à la connaissance des salariés par le plan de travail 48 heures avant le début du tournage.
Toute modification est portée sur la feuille de service distribuée à chaque collaborateur la veille, à la fin du tournage.

---

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

Les salariés bénéficient d'un temps de repas qui est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

2.2.5.6. Activité de rendus (liste indicative)

CHARGE DE PRODUCTION
Etat des lieux loués (avec constat des lieux si besoin)
Régularisation des factures, régies
Signature des feuilles d'heures des techniciens
Etablissement du rapport et du bilan de fin de tournage

ADJOINT(E) DE PRODUCTION
Régularisation des factures, des régies, des bons de commandes
Mise en paiement des contrats
Finalisation des tableaux permettant l'élaboration du bilan et des crédits d'impôts

CHEF DECORATEUR
Remise en état des lieux de tournage
Régularisation des comptes auprès du chargé de production

ACCESSOIRISTES
Rendu du matériel de décoration emprunté ou loué
Suivi des remises en état des lieux de tournages
Rangement des accessoires au stock de l'unité de production concernée.
Régularisation des comptes auprès du décorateur (ou directement auprès du chargé de production)

ELECTRICIEN - ECLAIRAGISTE / MACHINISTE / CHEF OPS / CHEF OPV
Rangement du matériel à l'unité de production
Renvoi du matériel loué ou emprunté

REGISSEUR DE PRODUCTION
Etat des lieux loués (avec constat des lieux si besoin)
Rendu des véhicules de jeux
Régularisation des comptes auprès du chargé de production

AUTRES PERSONNELS PERMANENTS PARTICIPANTS AU TOURNAGE D'UNE FICTION
Scripte, Maquilleuse, Chauffeur (ATP)

2.2.6. Dispositions relatives à la gestion des contreparties obligatoires en repos (et des RTT) applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions »

2.2.6.1. Gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraine aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 220 heures par année civile, le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris :
- pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, par journée entière de 7h pour les collaborateurs travaillant 35h par semaine et par journée entière de 8h pour les collaborateurs travaillant 39h par semaine ;
- pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Les personnels des équipes internes qui concourent à la fabrication au sein de l'activité du Nodal Siège (Maison de France Télévisions) dont l'organisation du travail est fondée sur un décompte en hebdomadaire variable bénéficient de dispositions particulière s'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 220 heures par année civile, le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris :
- pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, par journée entière de 7h (ou d'une durée égale à la durée de la vacation journalière) ;
- pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de quatre mois suivant l'ouverture du droit.

Dans ce dernier cas, les dispositions suivantes de cet article sont applicables.

Cette contrepartie peut être prise par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi journée correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacations non effectuées au titre de la prise de récupérations ;
- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacations non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Cette contrepartie peut être prise cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée ou à l'heure.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

2.2.6.2. Gestion des jours RTT

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.6.2 (sur la prise des jours de RTT).

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT :
- 11 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 11 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT :

- 6 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 5 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service.

Ces jours RTT peuvent être pris par demi-journée ou par journée et ne peuvent être accolés aux jours de fractionnement visés à l'article 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels).

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

2.2.7. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés

Les personnels couverts par le présent sous-titre peuvent aussi bénéficier du régime de décompte annuel en jours prévu à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés) en substitution des dispositions ci-après.

2.2.7.1. Personnels concernés

Les spécificités inhérentes à certaines activités et à certaines catégories de personnels ne permettent pas de déterminer avec précision les horaires et durées de travail des salariés qui les exercent. Il en est ainsi :
- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- et des salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés qui rempliraient les conditions d'éligibilité à cette modalité d'organisation du travail notamment du fait de l'évolution de leur carrière ainsi que les nouveaux embauchés répondant aux mêmes conditions, peuvent se voir proposer un avenant à leur contrat de travail ainsi que la contrepartie financière définie à l'article 2.2.7.3 (rémunération), le cas échéant.

L'ensemble des salariés dont le temps de travail repose sur un décompte annuel de jours travaillés bénéficient des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail) et des dispositions spécifiques définies ci-après.

Le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail n'est pas exclusive de l'application des dispositions relatives aux congés définis aux articles 2.1.5.2 (sur le fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (sur les congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (sur les congés pour évènements familiaux).

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite, à savoir, au moment de la signature du présent l'accord, les organisations de travail décrites aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail dans un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail dans un cadre pluri-hebdomadaire régulier cyclique) et au sous-titre 2.5 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable).

2.2.7.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions et après accord de leur chef de service, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

365 jours
- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 10 jours de jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours de RTT (résultant du passage de 39 heures à 35 heures)
- 24 jours de récupérations résultant des contraintes particulières d'exercice de leur emploi

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

180 jours travaillés sur l'année civile

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour évènements familiaux) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours au titre du présent article peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 39 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du forfait et jusqu'à 204 jours inclus sont indemnisés à 110 % du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours de travail effectués au-delà de 204 jours sont indemnisés à 125% du salaire horaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours travaillés et non travaillées sont décomptés en demi-journées ou journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

Les salariés en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit.

A la fin de chaque année, la Direction remettra au salarié un récapitulatif des journées et demi-journées travaillées et non travaillées sur la totalité de l'année.

2.2.7.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés visés par l'article 2.2.7.1 (personnels concernés) ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage en décompte annuel en jours travaillés.

Cette majoration couvre les contraintes suivantes :
- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit (hors statut du travailleur de nuit visé à l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit);
- le travail du samedi et/ou du dimanche

Le salarié qui aura accepté, par contrat de travail individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier, deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2%.

Pour les personnels déjà au forfait jour qui bénéficiaient antérieurement à l'entrée en vigueur du présent sous-titre d'un forfait jour avec un nombre inférieur à 180, le différentiel fera l'objet d'une mesure salariale au prorata.

2.2.7.4. Suivi de l'activité du salarié

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

a) Suivi de l'amplitude de travail

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4 REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION du présent accord

constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne**.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

- Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître les horaires de début de journée et les horaires de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 a) (repos quotidien) et à l'article 2.2.2.1 (repos hebdomadaire). Il indique, par exception, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2.2.7.4 b) (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

- Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.2.7.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.
Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

** Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.2.7.5. Période de réversibilité

Le salarié qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.
Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne pourra pas lui être refusé. Cette organisation horaire sera ensuite appliquée telle que décrite aux articles 2.1.2.8 (sur l'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (sur l'organisation du travail dans un cadre pluri-hebdomadaire régulier cyclique) et à l'article 2.5 (sur l'organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire variable) et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne pourra alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 2.2.7, notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuivra par tacite reconduction.

2.2.8. Liste des activités de la Fabrication hors moyens techniques de l'information et hors réseaux couvertes par les dispositions de la présente annexe

Equipes légères ;
Fictions ;
Post production ;
Support Maintenance ;
Vidéographie ;
Vidéo Fixe ;
Vidéo Mobile ;
Nodal siège (Maison de France Télévisions).

2.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES DES REPORTAGES ET DES MOYENS DES REDACTIONS NATIONALES

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des Rédactions Nationales dont l'exercice de leur mission s'effectue en reportage. Les collaborateurs issus d'un secteur d'activité non régi par le présent sous-titre, qui seraient amenés à remplacer un salarié dont l'activité est couverte par le présent sous-titre au moins 5 jours continus, se verront appliquer les dispositions du présent chapitre proportionnellement à leur durée d'activité. Les personnels couverts habituellement par le présent chapitre bénéficient des dispositions s'appliquant à chacune des activités dès lors qu'ils y contribuent.

Les dispositions du sous-titre 2.1. – Socle Commun sont applicables aux personnels des équipes techniques des reportages et des moyens des Rédactions Nationales à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent chapitre dans les conditions qui y sont décrites.

Les exigences de l'activité des personnels techniques de reportage de l'actualité qui exercent leur mission à l'extérieur des locaux de l'entreprise rendent indispensables la détermination pour ces personnels d'une organisation du travail adaptée offrant à la fois souplesse et cohérence avec l'organisation du travail des personnels journalistes avec lesquels ces salariés sont susceptibles de partir en mission.

Les sujétions propres aux missions en reportage, notamment en termes d'aléas et de contraintes auxquels sont confrontés les salariés de ces équipes, ne permettent pas d'évaluer a priori et avec précision la durée et la répartition de leurs horaires de travail. Ils disposent en outre d'une autonomie déterminante dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées dans ce cadre.

A ce titre, il est convenu une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours conformément aux articles L. 3121-43 du code du travail dont le bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite.

A la date de conclusion du présent accord, il est rappelé que le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de ce secteur.

Sont concernés, les salariés cadres et non cadres des services de la vidéo légère, de la prise de son, et du montage des reportages et des moyens des Rédactions Nationales.

En tout état de cause, les parties rappellent la nécessité de respecter les dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail relatif aux durées maximales hebdomadaires et journalières :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au-delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire et exceptionnel, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

2.3.1. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la vidéo légère

2.3.1.1. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

365 jours
- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours RTT

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Ces jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.
A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficient des congés définis aux articles 2.1.5.2. *(congés de fractionnement)*, 2.1.5.3. *(congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap)* et 2.1.5.4. *(congés pour événements familiaux)* pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.1.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de la vidéo légère de l'actualité, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

Ainsi et compte tenu des spécificités propres à l'activité des salariés des équipes de la Vidéo légère en termes de disponibilité, de polyvalence et d'amplitudes possibles des journées de travail qui sont liées notamment aux préparations et interventions en direct dans la grande majorité des cas, à la couverture d'évènements exceptionnels ou sportifs, à l'utilisation de moyens techniques spécifiques, il est convenu d'assurer un suivi renforcé de leur organisation du travail et de favoriser la prise régulière des jours de repos qui y sont attachés et ce dans les conditions prévues ci-dessous :

a) Sur le repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraine l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

22 jours de RTT sont acquis par année civile.
Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.
Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.
Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

c) Sur les jours de récupérations

Des compensations en temps au titre de la disponibilité et de la réactivité régulière importante demandées aux salariés et attachées à la spécificité de l'activité du service de la vidéo légère sont attribuées à hauteur 10 jours par année civile.

Les salariés de la vidéo légère présents à la date de conclusions du présent accord bénéficient de 13 jours de récupérations supplémentaires dont la valorisation est intégrée à leur salaire de base. Pour ceux qui en font la demande, ces 13 jours de récupération supplémentaires peuvent continuer à être pris en temps plutôt que d'être intégrés à leur salaire de base.

Lorsque ces jours de récupérations sont pris en temps à la demande du salarié ceux-ci sont planifiés de manière régulière à hauteur d'une journée toutes les deux semaines afin de garantir aux salariés concernés une charge de travail raisonnable de quatre jours en moyenne.

Si tous les jours de récupérations ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.
Si à titre dérogatoire, tous les jours de récupération n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

d) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaine tel que rappelé en préambule.

- Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements

effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

- Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées au tiret ci-dessus, relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels, sont celles visées à l'article 2.3.1.2. c) destinées à compenser ces contraintes particulières.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journée d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.1.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

Les salariés des équipes de reportage perçoivent un forfait de rémunération. Cette rémunération est destinée à compenser les contraintes d'activité suivantes :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

Ce forfait est identique quel que soit le lieu de la mission.

La rémunération de ces différents éléments sur une année d'activité aboutit au versement d'une majoration forfaitaire « Vidéo Légère » mensuelle équivalente à 25% du salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté comprise) pour une activité mensuelle.

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés des équipes de reportage, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour

travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié qui aura accepté, par contrat individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise) de 2 %.

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du présent statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée).
Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

2.3.1.4. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.1.5. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de vidéo légère

La mobilité interne hors du dispositif d'un salarié de l'activité de vidéo légère sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de la vidéo légère, donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Vidéo légère » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration préalable et constante sur une activité de la vidéo légère.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de vidéo légère.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.
Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité de la vidéo légère, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur activité de la vidéo légère.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité de la Vidéo légère, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.2. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la prise de son reportage

2.3.2.1. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

365 jours
- 104 jours de repos
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours RTT

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.

A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2. *(congés de fractionnement)*, 2.1.5.3. *(congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap)* et 2.1.5.4. *(congés pour événements familiaux)* pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.2.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de la prise de son, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 3121-46 du code du travail lequel portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

a) Sur le repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraine l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

22 jours de RTT sont acquis par année civile.

Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.
Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.
Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies dans l'accord relatif au temps de travail.

c) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaine tel que rappelé en préambule.

- Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

- Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article ci-dessus relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.
Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journée d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.2.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.
Les salariés des équipes de reportage perçoivent un forfait de rémunération. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

La rémunération de ces différents éléments sur une année d'activité aboutit au versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25% du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés preneurs de son des équipes de reportage, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise et éligibles au présent décompte annuel en jours travaillés, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié preneur de son qui aura accepté, contrat individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2 %.

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du présent statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée).
Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

2.3.2.4. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.2.5. Mobilité hors du dispositif de l'activité de prise de son reportage

La mobilité hors du dispositif d'un salarié de l'activité de prise de son reportage sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de la prise de son reportage, donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Prise de Son Reportage » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration préalable et constante sur une activité de la prise de son reportage.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de prise de son reportages.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.
Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité de la prise de son reportage, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur activité de la prise de son.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité de la Prise de son reportage, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre forfaitaire annuel

2.3.3.1. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en jours travaillés

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de montage des reportages et des moyens de l'information qui exercent principalement leurs fonctions à l'extérieur des locaux de l'entreprise et bénéficient d'un degré d'autonomie suffisant, les parties entendent proposer à ces personnels le présent dispositif et rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

2.3.3.1.1. Seuil d'éligibilité au décompte annuel en jours travaillés

Sont éligibles au présent décompte annuel en jours travaillés, pour l'année N, les monteurs qui ont effectué, au moins 55% de leur activité en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », effectuée en année N-1.
Les jours de sortie en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », sont répartis de la manière la plus équitable possible.

Dans les cas individuels et particuliers où ce niveau d'activité permettant d'atteindre ce seuil d'éligibilité n'aurait pu être atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du monteur concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif dont notamment la formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ou le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur), un entretien est fixé avec la hiérarchie afin de convenir d'une solution individuelle.

2.3.3.1.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

365 jours
- 104 jours de repos
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours RTT

<u>+ 1 jour au titre de la journée de solidarité</u>
204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.

A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2. *(congés de fractionnement)*, 2.1.5.3. *(congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap)* et 2.1.5.4. *(congés pour événements familiaux)* pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.3.1.3. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés monteurs exerçant principalement leur activité à l'extérieur des locaux de l'entreprise, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.
A ce titre, il est convenu de favoriser la prise régulière des jours de repos qui sont attachés à cette organisation et ce dans les conditions ci-dessous :

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 3121-46 du code du travail lequel portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

a) Sur le repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraine l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

22 jours de RTT sont acquis par année civile.
Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.
Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.
Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

c) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaine tel que rappelé en préambule.

- Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

- Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article ci-dessus relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.
Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journée d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.3.1.4. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

Les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en jours travaillés dans les conditions fixées ci-dessus perçoivent un forfait de rémunération versé par journée de travail. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

L'ensemble de ces éléments sont rémunérés par une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25 % du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en jours travaillés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié monteur reconnu éligible au décompte annuel en jours travaillés qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de son avenant d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2 %.

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires et ce par journée travaillée, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée).
Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu à la majoration prévue dans le cadre des dispositions de l'article 2.1.5.6. (jours férié) du sous-titre 2.1.
Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

Le salarié monteur reconnu éligible au décompte annuel en jours travaillés dans les conditions du présent article qui refuserait l'avenant individuel au contrat de travail visé ci-dessus a la possibilité d'opter pour l'organisation du travail en décompte annuel en heures travaillées dans les conditions prévues par l'article suivant.

2.3.3.1.5. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.3.2. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en heures travaillées

2.3.3.2.1. Seuil d'éligibilité au décompte annuel en heures travaillées

Sont éligibles au présent décompte annuel en heures travaillées, pour l'année N, les monteurs qui ont effectué, au moins 40 % de leur activité en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », effectuée en année N-1.

Les jours de sortie en reportage, pour les magazines ou pour le sport, sont répartis de la manière la plus équitable possible.

Dans les cas individuels et particuliers où le niveau d'activité permettant d'atteindre ce seuil d'éligibilité n'aurait pu être atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du monteur concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif dont notamment la formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ou le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur), un entretien est fixé avec la hiérarchie afin de convenir d'une solution individuelle.

2.3.3.2.2. Nombre annuel d'heures travaillées

Les salariés monteurs éligibles au décompte annuel en heures travaillées se voient proposer ce forfait établi sur la base d'une durée annuelle fixée au maximum, sur la période de référence, à 1836 heures. Cette durée tient compte du droit intégral à congés payés.

Ce forfait sera réparti sur le même nombre de jours de travail que les monteurs dont l'organisation du travail repose sur un décompte annuel en jours travaillés (204 jours).

2.3.3.2.3. Jours de RTT

Les salariés monteurs éligibles au décompte annuel en heures travaillées bénéficient, au titre de la réduction du temps de travail, de 22 jours de RTT par année civile.

2.3.3.2.4. Modalités de l'organisation du travail et suivi de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en heures travaillées est adapté à l'activité des salariés monteurs visés au présent article, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

Ce décompte annuel du temps de travail fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur chaque mois, le nombre d'heures effectivement travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

Un document consolidant le nombre d'heures effectivement travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos sera remis au salarié concerné à la fin de chaque année.

Il est convenu de favoriser la prise régulière des jours de RTT qui sont attachés à cette organisation.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur qui portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

2.3.3.2.5. Rémunération

Les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en heures travaillées dans les conditions fixées ci-dessus perçoivent un forfait de rémunération versé pour chaque journée de travail. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

L'ensemble de ces éléments sont rémunérés par une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25 % du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Le présent article est applicable aux salariés monteurs dont le niveau d'activité en reportage, pour les magazines ou pour le sport, n'atteint pas le niveau d'activité de 40% en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage » ouvrant droit à l'éligibilité au décompte annuel en heures travaillées.

a) Application des modalités d'organisation du travail hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Les salariés monteurs dont le décompte du temps de travail ne s'effectue pas de manière forfaitaire se voient appliquer l'une des organisations du travail en heures prévues par le chapitre 1 du sous-titre 2 du titre 3 relatif au socle commun aux personnels techniques et administratifs :

- activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants » ;
- activités dont l'organisation est variable ;
- organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cyclique).

Ils peuvent également être assujettis à une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable, dont les conditions sont fixées par le présent accord.

b) Forfait de rémunération pour les journées de montage reportage applicable aux salariés monteurs dont l'organisation du temps de travail repose sur un décompte hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Les salariés monteurs amenés à effectuer occasionnellement des jours en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage » en deçà d'un niveau d'activité de 40% par an ouvrant à l'éligibilité au forfait ci-dessus (décompte annuel en heures travaillées), bénéficient d'un forfait de rémunération versé pour ces jours effectués à l'extérieur de l'entreprise.

Cette rémunération aboutit au versement, par jour de reportage effectué dans les conditions ci-dessus, d'un forfait de 3,7 fois le salaire horaire du salarié concerné.

Cette rémunération compense :

- les dépassements de durée de travail qui ne peuvent être mesurés précisément compte tenu des caractéristiques de l'activité de reportage s'effectuant en extérieur ;
- la disponibilité ;
- le travail de nuit ;
- le travail du samedi et/ou dimanche ;
- le temps de transport et de voyage.

c) Pause indemnisée

Pour les monteurs sur site visés à l'article 2.3.3.3. ci-dessus qui participent à la session du matin et dont la prise de service a lieu avant 7 heures, une pause d'1 heure 15 intégrant la coupure-repas est planifiée au sein de la vacation, indemnisée à 100 % du salaire horaire et non considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette pause, les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

2.3.3.4. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de montage en reportage

La mobilité interne hors du dispositif d'un salarié de l'activité de montage en reportage sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de montage en reportage et dont l'organisation du temps de travail reposait sur un mode de décompte forfaitaire et annuel donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Montage reportage » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une activité de montage reportage itinérant.

Le caractère de régularité de collaboration sur une activité du montage en reportage s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une activité du montage reportage.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de montage reportage.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.
Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité du montage en reportage, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur l'activité du montage reportage.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité du montage reportage, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL CONCOURANT AUX ACTIVITES DE DIFFUSION

2.4.1. Objectifs du présent sous-titre et applicabilité générale des dispositions du sous-titre 2.1 du Titre 2 du Livre 2

La diffusion 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des programmes des chaînes, notamment de France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô, et les Outre-Mer 1ères, implique la mise en place d'organisations du travail particulières qui tiennent compte de la pénibilité liée, à la récurrence des vacations de travail se déroulant la nuit, le petit-matin, en horaires décalés, les jours fériés, le week-end, sur des amplitudes de travail importantes, et/ou au travail posté continu et/ou de vérification.

Le présent sous-titre (2.4) s'applique aux salariés concourant aux activités de diffusion du siège (à savoir à la date de signature du présent accord, les sites, notamment, de Varet, Horace Vernet, la Maison France Télévisions et de Malakoff). Sont concernés les salariés dont les emplois sont énumérés à l'article 2.4.10, et qui bénéficient d'une organisation du travail fondée sur un décompte horaire.

Les dispositions du sous-titre 2.1 sont applicables à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent sous-titre dans les conditions qui y sont décrites.

2.4.2. Dispositions applicables à l'organisation du travail

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.2.8 b) (activités dont l'organisation est variable), 2.1.6.1 (sur l'acquisition des jours de RTT) et 2.1.6.2 (prise des jours de RTT).

La durée hebdomadaire du travail est déterminée par la Direction, en tenant compte des nécessités de service. Elle peut être répartie sur 3 jours, 4 jours ou 5 jours.

La durée du travail hebdomadaire est de 36 heures et génère annuellement 4 jours (soit 48 heures) de RTT.

La pénibilité est prise en compte dans les conditions décrites ci-dessous :

- 87 heures de repos compensateur (ou décharges) sont attribuées aux personnels qui travaillent en horaires décalés et/ou en travail posté continu, sur 36 heures ou 35 heures hebdomadaires,
- Une réduction du temps de travail est accordée aux personnels qui sont sur des organisations avec des durées hebdomadaires inférieures à 35 heures.

Dans le cas particulier des chargés de contrôle qualité, la durée du travail est de 31h30 sur 5 jours en cas de travail posté et d'horaires décalés, ou de 35 heures sur 4 jours (avec 4 jours assimilables à des RTT), dans les autres types d'organisation du travail.

Les instances représentatives du personnel compétentes seront informées et en cas de besoin consultées sur le type d'organisation du travail choisi conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence (31 heures 30, 35 heures ou 36 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.4.8 (jours fériés) ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée du nombre d'heures de la vacation habituelle pour chacun de ces jours fériés.

Les modalités de prise des heures de repos compensateur (ou décharges) mentionnées ci-dessus sont définies à l'article 2.4.9 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

Les jours de RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service.

Ces jours de RTT sont pris par journée et ne peuvent être accolés aux jours de fractionnement visés à l'article 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels).

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

La durée du travail sera organisée sur une planification prévisionnelle de référence allant de 2 à 14 semaines sur laquelle les planifications de jour et de nuit sont équilibrées.

Ce planning prévisionnel de référence sera précisé par des tableaux de service établis de façon hebdomadaire. Les horaires de travail et/ou les vacations qui pourront varier, pour les besoins du service avec l'accord du salarié, d'une semaine à l'autre seront portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

Les tableaux de service sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ils sont nominatifs et établis du lundi au dimanche soir. Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail ;

- le jour de repos hebdomadaire ;
- le ou les jours sans vacation ;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des coupures pour les repas, le cas échéant.

Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation pour les besoins du service et avec l'accord du salarié.

Après l'avant-veille à 17 heures et jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, pour les besoins du service et avec l'accord du salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, des créations ou des décalages de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Dans l'hypothèse d'une prolongation, d'une création ou d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures pour les besoins du service et avec l'accord du salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont rémunérées à 100% du taux de salaire horaire et les heures nouvellement planifiées donnent lieu à une majoration de 125%.

2.4.3. Dispositions applicables à la prise de fonction matinale, régime indemnitaire des prises de service entre 5h00 et 7h00

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.5. (compensation du travail dit « matinalier »).

2.4.3.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, telles que décrites ci-dessous.

a) Indemnisation financière

Si la prise de service est effectuée entre 5h00 et 6h00 inclus du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23* euros par jour.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures inclus du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20* euros par jour.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations. Cette journée de récupération est d'une durée égale à la durée de la vacation habituelle.

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au Titre 5 (CET) du Livre 1, sous réserve des dispositions concernant le CET.

Les primes de 23* euros et 20* euros entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

b) <u>Compensation en temps</u>

Quelle que soit l'heure de la prise de service, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence.

En supplément, le salarié bénéficie de :

- Un jour de récupération (d'une durée égale à la vacation habituelle) après 8 participations à une session du matin, effectuées quel que soit le jour de la semaine,
- Et un jour de récupération (d'une durée égale à la vacation habituelle) après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche est accordé.

2.4.3.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification jusqu'à 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations par période disjointe de 30 jours :

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46* euros par mois,
- soit 5 heures de récupération

Le décompte des participations pour la période de 30 jours suivante démarrera le jour de la première participation à une session du matin à l'issue de la période précédente.

La prime de 46* euros entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Ces dispositions se cumulent avec la contrepartie en repos ou les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires), et aux articles 2.4.4 (dispositions applicables au travail du samedi, du dimanche) 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.4.8 (jours fériés).

---

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO)

2.4.4. Dispositions applicables au travail du samedi, du dimanche

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.6 (travail du samedi et du dimanche).

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 30% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 30% pour chaque heure travaillée ;
- les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 50% pour chaque heure travaillée.

Ces dispositions se cumulent avec la contrepartie en repos ou les majorations prévues à l'article, 2.1.2.5 (heures supplémentaires), et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale), 2.4.5 (sur le régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.4.8 (jours fériés).

2.4.5. Régime applicable aux travailleurs de nuit

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit).

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement .

A cet effet, le salarié bénéficie en priorité des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

Le travailleur de nuit ne pourra, sauf nécessités du service et avec son accord, être amené à effectuer plus de 3 nuits par semaine.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 40% pour chaque heure travaillée.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris dans les plus brefs délais.

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) 2.4.4 (travail du samedi, du dimanche) et 2.4.8 (jours fériés).

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus ne se cumulent pas avec les majorations et les contreparties en repos prévues à l'article 2.4.6. (régime applicable aux heures de nuit).

Toute demi-heure commencée est due.

2.4.6. Régime applicable aux heures de nuit

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit).

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 40% pour chaque heure travaillée.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Les majorations et contreparties en repos prévus ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) et 2.4.4 (travail du samedi, du dimanche) et 2.4.8 (jours fériés).

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus ne se cumulent pas avec les majorations et les contreparties en repos prévues à l'article 2.4.5. (régime applicable au travailleurs de nuit).

Toute demi-heure commencée est due.

2.4.7. Modalité de remboursement des frais de transport et de garde d'enfant

2.4.7.1. Modalité de remboursement des frais de transport

Les dispositions ci-dessous sont applicables dès lors que les salariés remplissent les conditions prévues par l'article 2.4.3 (prise de fonction matinale), ou l'article 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit) ou l'article 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit). Lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par plusieurs articles, ils n'ont droit qu'à un remboursement de transport.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

2.4.7.2. Modalité de remboursement de la garde d'enfant

Les dispositions ci-dessous sont applicables lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par les articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) ou 2.4.4 (dispositions applicables au travail du samedi et du dimanche) ou 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit) ou 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit). Lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par plusieurs articles, ils n'ont droit qu'à une indemnité de garde d'enfant.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30 ou en cas de travail le dimanche, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, ou si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit ou un travail le dimanche coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit ou par dimanche, dont le montant est fixé à 35€[*].

2.4.8 : Jours fériés

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.5.6 (jours fériés).

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle dans le respect de la planification prévisionnelle de référence.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er mai (fête du travail) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août (Assomption) ;
- 1er novembre (Toussaint) ;
- 11 novembre (Armistice) ;
- 25 décembre (Noël).

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient en compensation d'un jour « dit flottant ».

La journée de solidarité sera imputée sur un jour « dit flottant ».

Les jours fériés travaillés donnent lieu à une récupération temps pour temps.

Le 1er mai jour férié, chômé et travaillé donne lieu à une récupération temps pour temps et à une indemnisation à 100 % du salaire journalier.

[*] Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Les salariés bénéficient, en plus, au choix, d'une récupération temps pour taux ou d'une indemnité de salaire égale à :

- 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les heures normales ;
- 125 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées au-delà des 8 premières heures supplémentaires.

2.4.9 : Les modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.6.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint une heure.

La Direction définit deux seuils (seuil 1 et seuil 2) de repos compensateur, qui permettent de déterminer les modalités de prise des repos compensateur. Le seuil 1 est inférieur au seuil 2.
La définition des seuils 1 et 2 se fera en concertation avec les personnels des services concernés.

Le seuil 1 et le seuil 2 font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel compétentes, conformément à leurs prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

Le seuil 1 est fixé en fonction du nombre de contreparties en repos nécessaires, prévues dans le planning de référence.

En-deçà du seuil 1, la Direction fixe la prise des repos compensateur dans le respect de la planification prévisionnelle.

Au-delà du seuil 2, les heures de repos compensateur (hors contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5) font l'objet d'une indemnisation taux pour temps.

Les contreparties en repos situées entre le seuil 1 et le seuil 2, sont prises à l'initiative du salarié, conformément aux règles mentionnées ci-après.

Il est possible de se voir rémunérer les heures de repos compensateur en deçà du seuil 2, après accord du supérieur hiérarchique.

La contrepartie obligatoire en repos ou le repos compensateur est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Celle-ci est égale à la durée de la vacation habituelle.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie peut être prise cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congés payés, etc.).

Le repos compensateur ou la contrepartie obligatoire en repos à l'initiative du salarié est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 8 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos.
Si aucune date de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, les contreparties en repos (hors contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5), pourront être payées à la demande du salarié.
S'agissant de la contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5, si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée.

Lorsque le repos compensateur ou la contrepartie obligatoire en repos est pris à l'initiative de l'employeur, celui-ci dispose d'un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit pour le fixer.

Les contreparties obligatoires en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps, après demande du salarié.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100%.

2.4.10 : Liste des emplois concourant aux activités de la diffusion couverts par le présent sous-titre

- Chef de chaîne
- Gestionnaire de conduite d'antenne
- Technicien/Chargé/Chef d'exploitation antenne
- Technicien de maintenance de systèmes audiovisuels
- Chargé de contrôle qualité
- Administrateur systèmes réseaux et base de données

2.4.11 Modalités transitoires

Lors de la mise en œuvre du présent accord, la période disjointe de 30 jours visée à l'article 2.4.3.2, commencera le 1er matin après le 1er janvier, suivant la période précédente de 30 jours disjointe.

Dans le cadre de la commission de suivi mise en place pour la mise en œuvre du présent accord, la direction et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir une discussion dont l'objectif est d'élaborer un dispositif accompagnant la mobilité externe aux activités de diffusion.

2.5. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LA BASE D'UN DECOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE VARIABLE

2.5.1. Champ d'application de l'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable

Les personnels de la Direction de la rédaction nationale de France 2 ainsi que les personnels des équipes techniques internes concourant à la fabrication au sein de l'activité du mixage de l'actualité et les personnels des équipes techniques internes concourant à la fabrication au sein de l'activité du nodal siège (Maison de France Télévisions), dont les activités reposaient sur une organisation pluri-hebdomadaire variable pourront continuer à se voir appliquer ce dispositif dans les conditions fixées par le présent sous-titre, sous réserve de la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.
Dans l'hypothèse où l'activité de ces secteurs venait à évoluer, la Direction pourra proposer un autre type d'organisation du temps de travail qui sera présenté aux instances représentatives du personnel compétentes, conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.
Un bilan annuel de l'application d'une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable sera présenté chaque année devant les CHSCT concernés.

Les salariés employés dans les établissements situés au sein des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre et Miquelon et dans le site de Malakoff, bénéficieront d'une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable mise en place par un accord d'établissement qui respectera le principe de faveur. A défaut d'accord d'établissement, l'organisation du temps de travail pluri-hebdomadaire variable ne sera pas maintenue dans l'établissement ou le site concerné.

2.5.2. Les différents types d'organisation du travail

La durée du travail peut être organisée par l'employeur de manière variable sur une période de référence de 8 semaines selon les modalités suivantes :

La durée du travail est en moyenne de 35 heures sur la période de référence.
La durée du travail hebdomadaire est alors au minimum de 30 heures et au maximum de 40 heures, répartie sur 4 à 5 jours, ou exceptionnellement sur 3 à 6 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime mensuelle de 138 Euros*. Cette prime n'est pas compatible avec l'attribution de jours de RTT.
Dans ce cas, le salarié ne peut être planifié à hauteur de 40 heures plus de deux semaines consécutivement.

La durée du travail est en moyenne de 39 heures sur la période de référence.
La durée du travail hebdomadaire est alors au minimum de 28 heures et au maximum de 42 heures, répartie sur 4 à 5 jours, ou exceptionnellement sur 3 à 6 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie de 22 jours de RTT. Ces jours de RTT ne sont pas compatibles avec l'attribution de la prime mensuelle de 138 Euros*, visée ci-dessus.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Dans ce cas, le salarié ne peut être planifié à hauteur de 42 heures plus de deux semaines consécutivement.

La durée du travail est en moyenne de 35 heures sur la période de référence.
La durée du travail est au minimum de 28 heures et au maximum de 42 heures, répartie sur 3 à 4 jours, ou exceptionnellement sur 5 jours. Le salarié bénéficie d'une prime mensuelle de 138€*. Cette prime n'est pas compatible avec l'attribution de jours de RTT.
Lorsqu'un salarié est conduit à effectuer des semaines de travail de 28 heures, ces dernières doivent être réparties sur 3 jours consécutifs au maximum.
La durée de travail hebdomadaire moyenne d'un même salarié ne peut être de 42 heures plus de deux semaines consécutives.

2.5.3. Le décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées en principe au terme de la période de référence, déduction faite des heures travaillées sur une semaine au-delà de 40 ou 42 heures hebdomadaires en fonction de la durée moyenne du travail. Ces heures sont rémunérées comme heures supplémentaires au plus tard à la fin du mois suivant la période de référence au cours de laquelle les heures ont été réalisées.

2.5.4. Les jours fériés

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures en moyenne, par rapport à la durée moyenne du travail, pour chacun de ces jours fériés.

2.5.5. L'entrée ou la sortie d'un collaborateur en cours de période de référence

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d'heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées, ce nombre d'heures constituant pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

2.5.6. Les modalités de communication du planning prévisionnel

Un programme indicatif de travail est communiqué ou affiché par entité de travail, avant chaque période de modulation (15 jours avant le début de la période, dans la mesure du possible). Il indique les périodes hautes et basses d'activité prévisionnelle.

Ce planning prévisionnel sera précisé par des tableaux de service établis de façon hebdomadaire. Ils seront portés à la connaissance des salariés dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur le mercredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Toute modification est portée sur le tableau de service affiché selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation ;
- Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance ;
- Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité, en concertation avec le salarié ;
- Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 % du taux de salaire horaire.

Pour chacun des services au sein desquels est appliquée une organisation pluri-hebdomadaire variable, les modalités particulières de modifications portées au tableau susvisé sont précisées par la commission de suivi du présent accord, dans le respect des conditions fixées par le présent sous-titre.

2.5.7. Les modalités de décompte des jours d'absence

Le décompte des jours d'absence est réalisé à partir de la planification connue au moment de l'absence c'est-à-dire soit sur la base des tableaux de service prévisionnels établis par semaine soit sur la base du programme indicatif de modulation lorsque les tableaux de service ne sont pas encore publiés.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

2.6. MAINTIEN DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS DITS « MATINALIERS » TRAVAILLANT SUR DES EMISSIONS OU EDITIONS MATINALES DE TELEVISION

Les dispositions du présent sous-titre ne s'appliquent ni aux personnels couverts par les dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques internes concourant aux activités de fabrication du siège ainsi que des activité de la filière production (hors le site de Malakoff et hors moyens techniques de l'information) (article 2.2.) ni aux personnels couverts par les dispositions spécifiques applicables au personnel concourant aux activités de diffusion (article 2.4.).

Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la signature du présent accord, bénéficiaient d'un dispositif de compensation financière et en temps en vertu d'un accord, d'une note unilatérale, ou d'un usage antérieur.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir à une session du matin d'une émission de télévision ou d'une édition existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles s'appliquent en lieu et place des dispositions portant sur le même objet et contenues dans le socle commun sur le temps de travail du présent accord.

Dans le cadre de la commission de suivi mise en place pour la mise en œuvre du présent accord, la direction et les organisations syndicales s'engagent a ouvrir une discussion dont l'objectif est d'uniformiser, dans un délai de deux ans à compter de la mise en œuvre des dispositions du présent accord portant sur le temps de travail, les différents régimes de compensations en temps et/ou financières applicables à l'ensemble des personnels dits « matinaliers » concourant indifféremment à des émissions ou éditions régulières de radio ou de télévision prévus dans l'ensemble du présent accord*.

L'objectif ainsi fixé est la mise en place d'un régime unique de compensation des contraintes horaires résultant de la prise de service avant 7h pour les personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de radio ou de télévision.

Le différentiel constaté entre les compensations en temps ou financière versées en application du présent accord* et celles prévues dans le cadre de l'uniformisation des dispositifs fera l'objet d'une intégration, en tout ou en partie au salaire de base des personnels concernés suivant le même type de dispositif que celui visé à l'article 2.6.1.8. (mobilité interne hors du dispositif).

* Dispositions de l'article 2.1.1.5. du socle commun applicable aux personnels techniques et administratif, dispositions de l'article 3.3.4. du socle commun applicable aux personnels journalistes, dispositions prévues au présent article 2.6. ainsi qu'aux articles 2.2. et 2.4. portant sur le même objet.

2.6.1. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de Télévision prévu par l'accord dit « Télématin » de 1989

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989 et ses avenants du 05 mars 1996, du 28 mai 1998 et du 08 juin 2001.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à une session du matin existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles ne s'appliquent pas aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant uniquement sur des éditions matinales régulières de télévisions et régis par l'article 2.6.2 du présent article 2.6.

En conséquence, la direction et les organisation syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnisations financières applicables aux salariés de France Télévisions qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision du matin en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une émission ou édition régulière de télévision du matin est une émission quotidienne ou hebdomadaire diffusée dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

2.6.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, les deux dispositifs ne se cumulant pas.

2.6.1.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1 du présent accord.

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.1.1.2. Compensation en temps

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, que la prise de service ait lieu avant 6 heures ou entre 6 heures et 7 heures, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence pour une vacation minimum de 5 heures.

Pour les personnels dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 2.1.3. et au sous-titre 2.3., une journée de récupération est acquise au bout de 3 participations à une session du matin.

En supplément, les salariés visés ci-dessus bénéficie de :

- 1 jour de récupération après 8 participations à une session du matin effectuées quel que soit le jour de la semaine ;
- 1 jour de récupération après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche.

2.6.1.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification avant 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations à la session du matin par période disjointe de 30 jours, de façon continue:

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46 euros* par mois,

---

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

- soit 5 heures de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire ou une demi-journée de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 2.1.3. et au sous-titre 2.3.

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, sont attribués :

- 7 heures de récupération à partir de 15 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil
- 10 heures de récupération à partir de 20 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil.

Les récupérations acquises à ce titre :

- ne peuvent être cumulées au-delà de 35 heures.
- ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnisation financière.

La prime de 46 euros* entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.1.3. Planification

Les salariés planifiés sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision sont ceux qui travaillent par roulement sur plusieurs émissions de télévision.
Ils se distinguent des salariés affectés à une émission ou édition matinale régulière de télévision, qui eux, travaillent exclusivement sur cette émission.

La planification des salariés sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les salariés planifiés dans le mois sur cette émission ou édition.

Une rotation doit être opérée dans la planification des salariés sur des émissions ou édition matinales régulière de télévision et sur d'autres émissions ou éditions.

La planification des salariés sur une émission ou édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les samedis, les dimanches, et les autres jours de la semaine.

2.6.1.4. Salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat *(contrat à durée déterminée d'usage ou contrat à durée déterminée de droit commun)*, qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures, bénéficient des dispositions de cet article.
A titre dérogatoire, les récupérations acquises et non prises par les salariés sous contrat à durée déterminée, en application des dispositions de cet article, donnent lieu au versement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat, taux pour taux.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

2.6.1.5. Pauses

Pour les salariés qui participent à la session du matin et dont la prise de service a lieu avant 7 heures une pause de 30 minutes ainsi qu'une pause de 45 minutes sont planifiées au sein de la vacation, indemnisées à 100 % et non décomptées comme temps de travail effectif. Durant ces pauses, les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

2.6.1.6. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise
- les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking
- les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

2.6.1.7. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros* par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.4.6. du sous-titre 2.1. – Socle Commun.

2.6.1.8. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, donnant lieu au paiement régulier de primes liées à une émission ou édition matinale régulière de télévision, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale de télévision.

Le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale régulière de télévision s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du matin.

Pour les salariés dont le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision prévu ci-dessus ne serait pas atteint pour

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

des raisons indépendantes de l'activité du salarié concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif), l'accès aux indemnités compensatrices ci-après fera l'objet d'un calcul tenant compte du nombre moyen de participations par années glissantes.

La mobilité interne hors du dispositif décrit au présent article d'un salarié sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros* pour 5 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 195 euros* pour 15 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.
Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

2.6.1.9. Retour à une émission ou édition matinale régulière de télévision

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du matin
- soit la compensation décrite à l'article 2.6.1.8.

2.6.2. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant sur des éditions ou émissions matinales régulières de Télévision prévu par note unilatérale

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés du site de Malakoff dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par note unilatérale datée de 2011.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à l'édition « Info matin » de France Ô.

En conséquence, la direction et les organisation syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnisations financières applicables aux salariés du site de Malakoff qui participent à une édition matinale régulière de télévision en semaine nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une édition régulière de télévision du matin est une édition quotidienne diffusée sur France Ô dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

2.6.2.1. Indemnisation financière et compensation en temps

Le salarié du site de Malakoff amené à concourir à une édition matinale régulière de télévision bénéficie d'une indemnisation financière et d'une compensation en temps.

2.6.2.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés du site de Malakoff dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu en septembre 2011 par note unilatérale.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.2.1.2. Compensation en temps

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié du site de Malakoff bénéficie de 3 jours de récupération après 4 participations consécutives à une édition du matin.

Après 5 participations consécutives à une édition du matin, il bénéficie d'une journée de récupération supplémentaire la semaine qui suit.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1er du présent accord (compte-épargne temps).

LIVRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

TITRE 1. PRINCIPES PROFESSIONNELS

La mission du Service Public de l'information exige des journalistes de France Télévisions, quelle que soit leur fonction, qu'ils soient irréprochables en matière d'éthique, de déontologie, de rigueur professionnelle et d'honnêteté, et qu'ils gardent le souci constant de l'image de leur société.

De même, au titre de cette mission du Service Public, le travail des journalistes doit également refléter la société française dans toutes ses composantes (culturelles, sociales,…)

Dans l'expression publique de leur opinion, les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part de la déontologie professionnelle, d'autre part de leur appartenance à une entreprise du service public de l'audiovisuel.

Les parties signataires rappellent que les principes essentiels de déontologie des journalistes sont déjà inscrits dans des textes relatifs à la profession et figurant en annexe :

Charte des devoirs des journalistes (1918/1938 et 2011)
Convention Collective nationale de travail des journalistes (notamment articles 5 et 7).

Le journaliste est désormais confronté à une évolution de son environnement de travail, de ses outils, et au développement de nouveaux supports. Il est confronté à une gestion de plus en plus importante de l'immédiateté, dont internet est l'illustration la plus évidente.

C'est pourquoi il est indispensable de fixer des principes professionnels que les journalistes de France télévisions sont tenus de respecter.

Bien entendu, ces dispositions ne se substituent pas à la conscience professionnelle de chaque journaliste.

Le souci constant d'exigence doit rendre le traitement de l'information plus compréhensible pour le public, ce qui aura pour effet de renforcer la crédibilité du travail des journalistes.

L'ensemble des présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés employés dans l'entreprise en qualité de journalistes, qu'ils soient engagés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

1.1. PRINCIPES PROFESSIONNELS

Le journaliste ne peut être contraint à accepter un acte professionnel ou à diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité des faits.

Il doit être tout particulièrement vigilant avant de diffuser des informations et des images dont les auteurs ne seraient pas des journalistes professionnels.

Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources, de refuser de signer une émission ou une partie d'émission dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté, quel que soit le support de diffusion.

Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à son intime conviction professionnelle.

Un employeur ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom ou son travail à des fins publicitaires, pour quelque cause que ce soit y compris humanitaire.

De même, le journaliste ne saurait user de sa qualité de journaliste de France Télévisions pour concourir à la publicité ou la promotion d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, d'une association ou d'une fédération.

En matière de blogs, comme en toute autre, la liberté d'expression est reconnue à chacune et à chacun. Toutefois, deux cas doivent être distingués : le blog personnel et le blog professionnel.
a. Le journaliste, lorsqu'il s'exprime à titre privé sur des blogs ou des réseaux sociaux ne peut se réclamer de son appartenance à France Télévisions et à ce titre il ne peut révéler ou publier des documents confidentiels de l'entreprise. Bien que s'exprimant à titre privé, il doit toutefois avoir conscience que ses propos peuvent l'engager au delà de la sphère privée.
b. Le journaliste, lorsqu'il s'exprime sur son blog professionnel ou sur celui de l'entreprise doit respecter les termes du présent accord concernant les principes professionnels et les règles déontologiques et être conscient qu'à ce titre il engage l'entreprise.

1.2. TRAITEMENT DE L'INFORMATION

La conférence de rédaction est le lieu du débat éditorial.

L'utilisation de caméra ou de micro cachés doit conserver un caractère exceptionnel, mais peut trouver sa justification dans la nécessaire information du public.
Elle requiert donc un certain nombre de règles :

- le recours à ces procédés sera porté à la connaissance du public ;
- ces procédés ont pour objectif de vérifier ou de chercher la preuve de faits ou de comportements révélés au cours d'une enquête préalable, mais non encore démontrés et notamment quand les moyens traditionnels de recherche de l'information se sont révélés insuffisants.
- l'emploi de ces procédés doit être conforme aux limites imposées par la loi : les équipes doivent respecter la dignité de la personne, le droit à la vie privée et à l'image.

Les évolutions techniques permettent une couverture de l'actualité très proche du déroulement des événements. En aucun cas, la notion d'urgence ne doit l'emporter sur le sérieux de l'enquête et sur la vérification des sources.

Les journalistes doivent assurer le suivi des informations ; ils doivent observer la plus grande vigilance quant aux termes employés dans les commentaires.

L'approximation est à bannir. La connaissance des termes juridiques, techniques et l'exacte transmission des noms propres, qualités, lieux…. doivent rester un souci permanent.

Tout en rappelant l'impératif du droit à l'information d'intérêt public, les parties signataires conviennent que les journalistes doivent s'employer à éviter de porter atteinte à la dignité de la personne, à son droit à l'image et bien entendu à sa présomption d'innocence, en France comme à l'étranger.

1.3. TRAITEMENT DE L'IMAGE

L'image n'est jamais neutre. Elle véhicule information, réflexion et émotion.

Toute image doit être correctement identifiée (lieu et date, heure si nécessaire, mention archives…) quels que soient les supports. Pour les images d'archives, comme pour les sources extérieures, les plus grandes précautions seront prises notamment chaque fois qu'une personne est reconnaissable à l'antenne.

Les sources d'images se sont diversifiées et le risque est grand, dans plusieurs secteurs de l'actualité, que les journalistes soient associés, même malgré eux, à la réalisation de « plans médias » initiés par des intérêts extérieurs.

Les images fournies par des amateurs directement ou via internet et réseaux sociaux, des sociétés ou organismes extérieurs doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de leur utilisation.
Elles ne doivent pas constituer un reportage à caractère publicitaire, promotionnel ou partisan. La source sera clairement identifiée à l'antenne.

Toutes ces dispositions s'appliquent également aux éléments sonores.

Dans tous les cas, les journalistes privilégient le recours aux sources professionnelles et doivent rester maîtres de la qualité de leurs sujets.

Dans un souci d'honnêteté, d'équité et de respect de la personne, le journaliste doit apporter à l'antenne tout complément ou rectification qui lui apparaît nécessaire. Les erreurs doivent être clairement et rapidement corrigées dans l'émission où elles ont été commises.

L'utilisation des images sur quelque support que ce soit se fait dans le respect des dispositions sur le droit moral des journalistes (annexe I.III « Droit moral et patrimonial des journalistes).

Le tableau ci-dessous précise les principaux cas d'utilisation des images extérieures.

IMAGES EXTERIEURES

	Vérification des sources	A utiliser avec plus de vigilance	A utiliser dans des conditions restreintes	Indiquer clairement la source à l'antenne
Images filmées par des journalistes professionnels ou agences	X			X
Images filmées par des institutionnels	X	X		X
Images filmées par des entreprises			X	X
Images filmées par des amateurs / Sources internet	X		X	X
Images d'archives		X		X

IMAGES D'ARCHIVES

	Vérification des sources	A utiliser avec plus de vigilance	A utiliser dans des conditions restreintes	Indiquer clairement la source à l'antenne
Images filmées par des journalistes professionnels ou agences	X			X
Images filmées par des institutionnels	X	X		X
Images filmées par des entreprises			X	X

Images filmées par des amateurs / Sources internet	X		X	X
Images d'archives France Télévisions		X		X

1.4. COLLABORATIONS EXTERIEURES

Le principe d'exclusivité s'impose à l'ensemble des journalistes sous contrat de travail à temps plein, ce qui signifie que toute collaboration extérieure revêt un caractère dérogatoire, donc exceptionnel.

En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée ou l'existence d'intérêts croisés, ne mettent pas en cause son indépendance et sa crédibilité.

En effet, la crédibilité et l'indépendance du journaliste peuvent être atteintes :
Lorsqu'il met sa technique journalistique ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle.
Dans l'exercice même de son métier, lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entrainer un risque de collusion.

L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :
L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institutionnel, association reconnue d'utilité publique ou pas,
Collaboration rémunérée ou pas,
Collaboration médiatisée ou pas.
Lorsque la collaboration est autorisée, elle sera adossée à une demande de congé sabbatique, ou de l'utilisation d'un jour RTT, selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, des repos hebdomadaires et des jours de récupération.

Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.

Le journaliste ne peut, dans ce cadre, se réclamer de son appartenance à France télévisions. Il doit s'assurer qu'aucun document émis à l'occasion de cette collaboration extérieure ne fait référence à cette appartenance.

Les demandes de collaborations extérieures doivent être présentées par écrit à son responsable hiérarchique dans un délai d'un mois avant la collaboration envisagée. L'autorisation est donnée par écrit. A défaut de réponse dans un délai de dix jours ouvrés, cet accord est considéré comme acquis, conformément à l'article VII de la CCNTJ.

Toute non déclaration, ou fausse déclaration relative à une collaboration extérieure constitue une faute professionnelle pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Les activités d'enseignement peuvent être autorisées dans les écoles de journalisme reconnues par la profession et à l'INA.

1.5. FINANCEMENTS EXTERIEURS

Conformément au décret n°92-280 du 27 mars 1992, les journaux télévisés et les émissions d'informations politiques ne peuvent être parrainés.

En règle générale, France Télévisions refuse les voyages et/ou reportages subventionnés. Des exceptions peuvent être admises pour des raisons spécifiques, notamment les difficultés d'accès aux lieux où se déroulent des événements qui requièrent la présence de journalistes. Elles feront l'objet d'une autorisation préalable des directions des rédactions qui pourront éventuellement décider de déroger à la règle. Dans cette hypothèse, la rédaction concernée sera informée. La diffusion de tout reportage risquant de présenter un caractère promotionnel doit être soumise à l'examen de la direction.
Il sera fait mention à l'antenne de ces conditions particulières de tournage.

En aucun cas, un journaliste ne saurait accepter de recevoir ni solliciter argent, cadeaux, gratifications, voyages, séjours touristiques ou autre faveur ou avantage de quelque nature que ce soit risquant d'hypothéquer son indépendance et sa crédibilité.

1.6. COMMISSION DE SUIVI DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS « DEONTOLOGIE ET PRINCIPES PROFESSIONNELS »

Une commission de suivi de l'application des dispositions « déontologie et principes professionnels » sera mise en place au niveau de l'entreprise. Elle sera composée de trois représentants journalistes par organisation syndicale représentative et de représentants de la direction.

La commission se réunira deux fois par an afin d'effectuer un bilan de l'application des dispositions ci-dessus, il sera notamment fait un bilan des collaborations extérieures et des reportages et/ou voyages subventionnés effectués.

Dans le domaine de la déontologie, il est impossible d'être exhaustif. Il restera des situations auxquelles il faudra apporter une réponse au cas par cas et pour lesquelles la commission de suivi de l'application des dispositions « déontologie et principes professionnels » pourra être consultée à l'occasion des réunions semestrielles.

1.7. PROTECTION DES JOURNALISTES / PROTECTION JURIDIQUE DES JOURNALISTES ET ASSISTANCE AUX JOURNALISTES

Tout journaliste a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spécifiques, à une protection contre les menaces, outrages, injures, diffamation, agressions physiques ou verbales et toute atteinte à la personne dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque les actes mentionnés ci-dessus sont commis par une personne extérieure à l'entreprise, cette dernière prend en charge le coût de la défense du salarié dans les conditions fixées par l'employeur.

Dans l'hypothèse où le journaliste serait poursuivi pour injure ou diffamation consécutivement à la diffusion d'une de ses productions journalistiques, l'entreprise l'assistera dans la défense de ses intérêts.

TITRE 2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION

2.1. FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION

2.1.1. Fonctions et filières

Les journalistes de France Télévisions exercent leur fonction dans les domaines de la télévision, de la radio et de l'Internet.

Considérant la multiplication des supports et l'évolution continue des usages, tout journaliste peut être amené à exercer ses fonctions à destination de tous les publics sur différents supports. Cet exercice doit se faire dans le respect de la déontologie et des principes professionnels définis au titre 1 du présent livre et de l'exigence de qualité inhérente à la mission de service public de France Télévisions.

L'élargissement de l'activité de France Télévisions aux différents supports peut amener tout journaliste à intégrer des activités d'édition, de publication d'information en ligne multi-supports et multi-formats. L'évolution de l'activité de France Télévisions conduit également certains journalistes à agréger, enrichir, disséminer des contenus, converser avec les publics et interagir avec les réseaux sociaux, ou encore alimenter des blogs.

La prise en charge de ces activités nouvelles devra s'opérer de manière progressive, au fur et à mesure de l'acquisition par les journalistes des compétences qu'elles requièrent, dans le respect de la durée et de la charge de travail des journalistes.

La formation constitue un moyen privilégié de l'accroissement des compétences dont la mise en œuvre permet l'évolution professionnelle.

Les parties signataires réaffirment le fait que les définitions des fonctions journalistes figurant à la nomenclature générale des fonctions annexée au présent accord (annexe II.I « Nomenclature générale des fonctions journalistes) permettent l'acquisition et la mise en œuvre de compétences complémentaires et /ou d'une bi-qualification.

Ces dernières constituent autant d'opportunités pour les journalistes d'élargir leurs perspectives d'évolution professionnelle. La liste et les modalités d'exercice des compétences complémentaires et/ou bi-qualification feront l'objet d'une négociation spécifique.

Les fonctions des journalistes s'exercent au sein de trois filières d'activité :

- reportage et contenus d'information,
- édition et coordination,
- encadrement.

Au travers des présentes dispositions sur les fonctions et filières, les parties réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les journalistes et de leur offrir

la possibilité d'un parcours journalistique évolutif en dehors de l'accès à des fonctions d'encadrement.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière, tant au sein d'une filière que d'une filière à une autre, au travers de l'accès aux différentes fonctions et paliers de progression associés (annexe II.II « Fonctions, filières et rémunérations du présent accord).

La reconnaissance professionnelle qu'apporte l'accès aux différentes fonctions et paliers de progression s'effectue par la prise en compte de la compétence, de la qualification et de l'expérience.

1/Filière reportage et contenus d'information

La filière reportage et contenus d'information regroupe les fonctions suivantes :

- rédacteur reporteur
- journaliste reporteur d'images
- journaliste bilingue
- journaliste spécialisé
- grand reporteur
- envoyé spécial permanent

2/ Filière édition et coordination

La filière édition et coordination regroupe les fonctions :

- chef d'édition
- coordinateur des échanges régionaux et interrégionaux
- coordinateur des échanges nationaux et internationaux
- secrétaire de rédaction
- responsable d'édition

3/ Filière encadrement

Outre les activités décrites dans les définitions de fonction figurant dans le présent chapitre et notamment les responsabilités éditoriales inhérentes à ces fonctions, les parties signataires rappellent que l'animation d'équipe et la gestion des ressources humaines et financières dans le cadre des budgets alloués constituent une composante essentielle de la fonction d'encadrement.

La filière encadrement regroupe les fonctions :

- chef de service adjoint
- chef de service
- rédacteur en chef adjoint
- rédacteur en chef

Un journaliste peut être appelé à exercer temporairement les activités d'éditorialiste, chroniqueur, présentateur, sans que l'exercice de ces activités entraîne une modification du salaire de base individuel.

Par ailleurs tout journaliste, quelle que soit sa responsabilité fonctionnelle, peut être appelé à réaliser un reportage ou un sujet.

2.1.2. Rémunération

2.1.2.1. Le salaire annuel brut

A chacune des 15 fonctions journaliste est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base de la rémunération.

Ces minima garantis sont mentionnés au sein des grilles salariales annexées au présent accord. Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, prime d'ancienneté non comprise.

La grille de rémunération figurant en annexe II.II. est exprimée en point d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1 € au 1er janvier 2013, hors revalorisation éventuelle susceptible d'être actée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ultérieures.

La revalorisation de ces minima est examinée lors des négociations annuelles obligatoires. En tout état de cause, ils feront l'objet d'une majoration équivalente au moins à la mesure générale mise en œuvre à l'issue de ces dernières. En cas d'absence de mesure générale, la revalorisation des minima constituera un élément spécifique de la Négociation Annuelle Obligatoire.

2.1.2.2. Les éléments du salaire

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- un salaire mensuel brut de base,
- une prime d'ancienneté calculée en fonction de l'ancienneté dans la profession de journaliste dans les conditions suivantes :

    - 5% du salaire minimal garanti pour 5 années d'ancienneté
    - 10% du salaire minimal garanti pour 10 années d'ancienneté
    - 15% du salaire minimal garanti pour 15 années d'ancienneté
    - 20% du salaire minimal garanti pour 20 années d'ancienneté
    - 23% du salaire minimal garanti pour 25 années d'ancienneté
    - 26% du salaire minimal garanti pour 30 années et plus d'ancienneté

Les parties conviennent que les taux ci-dessus sont plus favorables que ceux de la CCNTJ et ne se cumulent pas avec ces derniers.

Les salaires minima garantis visés ci-dessus sont ceux correspondant à la fonction ou au palier occupé(e) par le journaliste figurant à l'annexe 5 du présent sous-titre.

2.1.2.3. Modalités de versement du salaire

Le salaire est versé selon les modalités suivantes :
1/13ème de la rémunération annuelle versée chaque mois, à l'exception du mois de décembre où est versé également le 13eme mois intégrant les éventuelles régularisations salariales.

2.1.2.4. Evolution des rémunérations individuelles

La rémunération individuelle a vocation à évoluer sous l'effet, soit d'une augmentation collective, soit d'une augmentation individuelle attribuée par la direction dans le cadre du processus annuel de révision des salaires, soit dans le cadre d'une mobilité promotionnelle.
Une enveloppe permettant l'attribution d'augmentations individuelles est définie à l'issue des négociations annuelles obligatoires.

Les augmentations individuelles sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des journalistes de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaitre les mérites professionnels.

L'augmentation individuelle peut prendre la forme :

- d'une revalorisation du salaire de base sans changement de fonction ni de palier. L'augmentation individuelle ne peut être inférieure dans ce cas à 3.5% du salaire de base.

- d'une revalorisation du salaire de base accompagnant un changement de palier. L'augmentation individuelle ne peut être inférieure dans ce cas à 5% du salaire de base.

- d'une revalorisation du salaire de base accompagnant un changement de fonction (une promotion). L'augmentation individuelle ne peut être inférieure dans ce cas à 6,5% du salaire de base.

La promotion consiste à confier à un journaliste de nouvelles responsabilités dans le cadre d'une fonction de niveau supérieur à celle qu'il occupait précédemment.

Toute promotion dans une des catégories intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le journaliste est :

- soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion prenant effet rétroactivement à la date de la prise de fonction.
- soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent.

Les mesures accordées en cas de revalorisation sans changement de palier ni de fonction ne pourront être supérieures aux taux minimaux ci-dessus que par exception, afin de tenir compte de situations particulières.

En tout état de cause, le journaliste qui bénéficie d’un changement de palier ou d’une promotion se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à ce palier ou la fonction à laquelle il est promu.

2.2. MISE EN ŒUVRE DE COMPETENCES COMPLEMENTAIRES POUR LES JOURNALISTES REPORTEURS D'IMAGES ET LES JOURNALISTES REDACTEURS

Compte tenu de la mission de Service public de France Télévisions ainsi que des enjeux de l'environnement audiovisuel, les parties réaffirment la priorité de l'exigence de qualité dans le traitement de l'information.

Souhaitant répondre aux objectifs de l'entreprise ainsi qu'aux aspirations des salariés désireux d'acquérir une maîtrise des différentes dimensions du métier de journaliste audiovisuel, elles entendent leur ouvrir la possibilité d'accéder à la reconnaissance de leurs différentes compétences.

Les parties entendent également réaffirmer le principe selon lequel l'effectif normal d'une équipe de reportage comporte au minimum deux journalistes.

Il est rappelé que l'acquisition ou la confirmation de compétences complémentaires par le personnel journaliste repose sur les trois principes suivants :

- le volontariat ;
- le suivi d'une formation, si nécessaire ;
- la validation de la compétence complémentaire après examen par un jury d'aptitude.

2.2.1. DEFINITION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

Le présent accord envisage les compétences complémentaires exercées par les journalistes sur deux niveaux tels que définis aux articles ci-après.

2.2.1.1. La compétence complémentaire de niveau 1

La compétence complémentaire de niveau 1 est la faculté pour un journaliste rédacteur de maîtriser la technique de prise de vue journalistique ou, pour un journaliste reporteur d'images, de mener des interviews, de pouvoir rédiger et commenter un reportage par un récit.

Ses conditions d'exercice sont définies à l'article 2.2.4.2 ci-dessous.

2.2.1.2. La compétence complémentaire de niveau 2

La compétence complémentaire de niveau 2 résulte d'une biqualification reconnue et définie comme la maîtrise pleine et entière des deux fonctions de journaliste rédacteur et de journaliste reporteur d'images.

Ses conditions d'exercice sont définies à l'article 2.2.4.3 ci-dessous.

2.2.2. CONDITIONS D'ACCES

2.2.2.1. Sélection des candidatures

La Direction définit ses besoins en matière de compétences complémentaires au sein de son personnel journaliste, au regard notamment des moyens et objectifs éditoriaux des rédactions en s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les journalistes volontaires candidats à l'acquisition ou à la confirmation d'une compétence complémentaire doivent en faire la demande par écrit :

- auprès de leur hiérarchie directe (rédacteur en chef ou chef de service) qui répondra, dans les conditions fixées ci-après, en fonction des besoins de la rédaction ;
- ou auprès de la Direction des ressources humaines qui répondra, dans les conditions fixées ci-après, notamment en tenant compte des souhaits et des possibilités de mobilité ou d'évolution de carrière exprimés à l'occasion des entretiens annuels individuels.

Dans les deux mois suivant la réception de la candidature, la Direction émet un avis motivé par écrit tenant compte notamment de l'implication, de la disponibilité, du sens du travail en équipe et de la réactivité à l'actualité dont fait preuve le journaliste candidat.

2.2.2.2. Journalistes éligibles

Peuvent se porter candidats au processus de reconnaissance d'une compétence complémentaire :

Les journalistes rédacteurs ou les journalistes reporteurs d'images dont la réalité de l'activité les conduisent à exercer une compétence complémentaire n'ayant pas été reconnue par un jury d'aptitude.

Ces journalistes s'inscriront dans une procédure d'examen de leur pratique complémentaire visant à évaluer l'opportunité de la reconnaissance formelle de cette compétence complémentaire. Cet examen pourra, le cas échéant, et sur appréciation par le jury d'aptitude, donner lieu à une formation complémentaire dans les conditions fixées par l'annexe au présent accord.

Les journalistes rédacteurs ou reporteurs d'images qui n'exercent pas habituellement une compétence complémentaire et souhaite accéder à une formation pour en acquérir une.

Selon les modalités prévues dans l'annexe III au présent accord, ces journalistes seront invités à s'inscrire dans une procédure de vérification des aptitudes à l'issue de laquelle les candidats retenus bénéficieront d'une formation professionnelle sanctionnée en fin de parcours (Cf. annexe III « modalités de déroulement du processus d'acquisition ou de confirmation d'une compétence complémentaire pour les journalistes).

Les journalistes nouvellement diplômés initialement formés à une double compétence par une des écoles de journalisme reconnues par la Convention Collective Nationale du Travail des Journalistes et recrutés par l'entreprise pour l'une ou l'autre de leur compétence.

Ces journalistes pourront se voir confirmer leur compétence complémentaire à l'issue d'une procédure de session courte de validation telle que définie dans l'annexe au présent accord.

2.2.3. MODALITES D'ACQUISITION OU DE CONFIRMATION DE LA COMPETENCE COMPLEMENTAIRE

Les dispositions relatives aux modalités de déroulement du processus de validation ou de confirmation d'une compétence complémentaire sont précisées dans l'annexe III. du présent accord relative aux modalités de déroulement du processus d'acquisition ou de confirmation d'une compétence complémentaire pour les journaliste (Cf. annexe III « modalités de déroulement du processus d'acquisition ou de confirmation d'une compétence complémentaire pour les journalistes).

2.2.4. CONDITIONS D'EXERCICE D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE

2.2.4.1. Principes d'organisation des conditions d'exercice d'une compétence complémentaire

L'exercice des compétences complémentaires s'opère dans le respect des principes professionnels réaffirmés par l'Accord pour le personnel journaliste de France Télévisions conclu le 15 septembre 2011.

Afin de garantir l'exercice effectif et régulier de leur compétence complémentaire par les journalistes, la hiérarchie s'assurera que celle-ci soient planifiée et exercée de façon régulière et constante (au moins plusieurs jours par mois).

Les refus réitérés d'un journaliste d'exercer sa compétence complémentaire donnent lieu à un entretien avec la hiérarchie qui peut envisager sa suppression ainsi que la perte du bénéfice de la rémunération afférente.
En cas de désaccord sur la suppression de la compétence complémentaire ainsi que du bénéfice de la rémunération afférente, le journaliste concerné peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un examen de sa situation ainsi qu'un arbitrage final.

A titre exceptionnel et compte tenu des urgences liées à l'actualité, l'effectif d'une équipe de reportage peut comprendre au minimum un journaliste, à la seule condition que celui-ci soit titulaire d'une compétence complémentaire (de niveau 1 ou de niveau 2).

2.2.4.2. Conditions d'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1

Conformément à la définition de la compétence complémentaire de niveau 1 visée à l'article 2.2.1.1, le journaliste peut alternativement pratiquer toutes les activités relevant des fonctions de rédacteur ou de journaliste reporteur d'images en fonction des nécessités de l'actualité, de l'urgence ou de ses compétences propres, en tenant compte de la prédominance de sa fonction initiale et dans les conditions de sécurité requises dont la Direction assurera le respect.

Ce dernier peut, en conséquence, être planifié, au tableau de service, par journée, en tant que journaliste rédacteur ou journaliste reporteur d'images dans le respect des exigences découlant de cette planification.

2.2.4.3. Conditions d'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 2

La compétence complémentaire de niveau 2, telle que définie à l'article 2.2.1.2, requiert davantage de capacité et d'expérience. Cette biqualification constitue le degré supérieur de la compétence complémentaire permettant au journaliste, quelle que soit sa fonction initiale :

- d'alterner sur le tableau de service au sein d'une même semaine les fonctions de journaliste rédacteur ou journaliste reporteur d'images ;

- de pouvoir, en fonction de l'urgence liée à l'actualité, être sollicité au sein d'une même journée tant comme journaliste rédacteur que comme journaliste reporteur d'images ;

- de candidater indifféremment sur un poste de journaliste rédacteur ou de journaliste reporteur d'images ;

- de tourner seul des sujets ou reportages proposés par lui-même ou à la demande motivée de sa hiérarchie en fonction de l'urgence liée à l'actualité non prévisible et dans les conditions de sécurité requises dont la Direction assurera le respect.

Peuvent se porter candidat à la compétence complémentaire de niveau 2, les journalistes reconnus aptes à l'exercice de la compétence complémentaire de niveau 1 et exerçant celle-ci pleinement et régulièrement depuis au moins deux ans.

Cependant, les journalistes nouvellement recrutés par France Télévisions, justifiant d'une expérience professionnelle reconnue de journaliste biqualifié (équivalente à une compétence complémentaire de niveau 2) d'au moins deux ans dans une entreprise extérieure, pourront se présenter directement au jury d'aptitude dans les conditions fixées par l'annexe au présent accord.

Un journaliste reconnu apte à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 2 peut exercer tant la fonction de journaliste rédacteur que celle de journaliste reporteur d'images sans qu'il soit relevé une prédominance quelconque d'une des deux fonctions pour lesquelles il a été reconnu apte.

Afin de laisser la plus grande souplesse à la couverture de l'actualité, aux choix éditoriaux, à l'appréciation des journalistes sur le terrain et à leurs rédacteurs en chef, les parties ne souhaitent pas édicter d'autres règles que celles auxquelles se réfèrent quotidiennement les journalistes professionnels pour remplir leur mission d'information.

2.2.5. REMUNERATION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

2.2.5.1. Conditions d'octroi d'une prime de compétence complémentaire

L'exercice d'une compétence complémentaire donne lieu au versement d'une prime mensuelle, soumise à indexation, versée sur 13 mois dans les conditions suivantes :

- 178 Euros pour l'exercice effectif et régulier d'une compétence complémentaire de niveau 1 reconnue ;

- 296 Euros pour l'exercice effectif et régulier d'une compétence complémentaire de niveau 2 reconnue.

Cette prime est exclusivement versée aux seuls journalistes dont les compétences auront été validées au terme du processus d'acquisition ou de confirmation visé à l'article 2.2.3. et qui exercent leur compétence complémentaire de manière effective et régulière dans les conditions fixées par l'article 2.2.4. du présent accord.

La seule validation de la compétence complémentaire ne permet pas au journaliste de prétendre au versement de cette prime.

En dehors de la dérogation prévue par l'article 2.2.5.3., la prime de compétence complémentaire, est conditionnée à sa reconnaissance ainsi qu'à son exercice et ne saurait, en conséquence, être intégrée au salaire de base du journaliste.

Le versement de cette prime cesse dès lors que le journaliste, sans que celui-ci ait été mis dans l'impossibilité de l'exercer, ne met plus en œuvre sa compétence complémentaire de manière effective et régulière dans les conditions fixées à l'article 2.2.4.

Les journalistes collaborateurs recrutés sous contrat à durée déterminée, formés à une compétence complémentaire, sont admis au bénéfice des dispositions de cet article. Dans ce cas, la rémunération afférente est versée au prorata temporis de leur engagement.

Conformément aux stipulations de l'article 2.2.4.1., le journaliste qui manifesterait de façon réitérée le refus d'exercer sa compétence complémentaire, se verrait adresser un courrier lui rappelant les conditions d'exercice de sa compétence complémentaire. Dans le cas où ces refus persisteraient, ce dernier se verrait perdre le bénéfice de la prime définie au présent article.

A la date de conclusion du présent accord, le différentiel constaté entre la prime versée sur la base des accords antérieurs (au sein des ex-sociétés RFO et France 3) et la prime prévue au présent article fera l'objet d'une intégration au salaire de base des journalistes concernés, avec effet rétroactif au 1er janvier 2013.

2.2.5.2. Dispositions spécifiques aux journalistes encadrant

Les journalistes exerçant ou accédant à des responsabilités éditoriales et/ou d'encadrement ne peuvent prétendre au bénéfice de la prime précitée à l'exception des postes pour lesquels l'exercice effectif d'une compétence complémentaire peut s'avérer nécessaire.

2.2.5.3. Dispositions spécifiques aux journalistes exerçant une compétence complémentaire de niveau 2

Le journaliste exerçant une compétence complémentaire de niveau 2 telle que décrite aux articles 2.1.1.2 et 2.2.4.3 pendant une durée de 5 ans minimum verra la prime de compétence complémentaire afférente intégrer son salaire de base.

Le cas des journalistes accédant à une fonction d'encadrement et/ou éditoriale fera l'objet d'un examen spécifique tenant compte de la durée d'exercice effectif de la compétence complémentaire de niveau 2 reconnue dans les conditions fixées par le présent accord.

2.2.6. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

A la date de conclusion du présent accord, les journalistes titulaires d'une biqualification au sens du Protocole d'accord du 20 décembre 2001 exercée de manière effective et régulière pendant une durée de 5 ans minimum verront la prime afférente intégrer leur salaire de base, avec effet rétroactif au plus tôt au 1er janvier 2013 si cette condition était remplie à cette date.

A la date de conclusion du présent accord, les journalistes titulaires d'une compétence complémentaire au sens de l'Accord d'entreprise du 4 juillet 2001 (ex-société RFO) seront prioritaires pour l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 2 dans les conditions fixées au présent accord.

TITRE 3. TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des journalistes professionnels de France Télévisions en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun à l'exception toutefois des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Dans le respect de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes « les parties reconnaissent que les nécessité inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.
Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération ».

Les évolutions de l'environnement audiovisuel et technologique ainsi que les spécificités de l'activité de France Télévisions, notamment la mission de Service Public de l'information, requièrent une souplesse dans l'organisation du temps de travail des journalistes.

Deux organisations du travail peuvent être mise en place pour le personnel journaliste : un décompte annuel en jours travaillés ou un décompte horaire dans les conditions définies ci-après.

Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées et/ou consultées sur les dispositions du présent accord conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

3.1. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES JOURNALISTES : DECOMPTE ANNUEL EN JOURS TRAVAILLES

La nature de l'activité journalistique permet de déterminer un degré d'autonomie suffisant pour proposer une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail dont le bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail du journaliste.

3.1.1. Nombre annuel de jours travaillés

Il est proposé aux journalistes un avenant au contrat de travail dans lequel est déterminé le décompte du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que défini ci-après :

365 jours
- ***104*** *jours correspondant aux repos hebdomadaires*
- ***25*** *jours de congés payés*
- ***10*** *jours au titre des jours fériés*
- ***1*** *jour férié chômé au titre du 1er mai*
- ***4*** *jours au titre des contraintes liées à l'activité*
- ***5*** *jours de RTT (résultant du passage de 40 à 39 heures)*
- ***20*** *jours de RTT (résultant du passage de 39 à 35 heures)*

+ 1 *jour au titre de la journée de solidarité*

197 jours travaillés sur l'année civile

Les journalistes dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur décompte annuel en jours travaillés dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125% du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours travaillés peuvent être décomptés en demi-journées ou journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulant sur l'année, le nombre et la date des demi-journée ou journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque journaliste.

Les journalistes en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit.

Chaque année, la Direction remettra au journaliste un récapitulatif des journées et demi-journée travaillées et non travaillées sur la totalité de l'année.

Les journalistes affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre-mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ».

Les dates de ce jour férié sont les suivantes :
- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Le nombre de jours travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 196 jours.

Les journalistes travaillant en Alsace Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :
- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

Le nombre de jours travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 195 jours.

Les journalistes travaillant dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont dispensés d'effectuer la Journée de Solidarité. A ce titre, le nombre de jour travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 196 jours.

Les jours fériés ou chômés dans les territoires d'outre-mer font l'objet d'une transposition locale.

3.1.2. Rémunération

Le décompte annuel en jours travaillés est applicable aux journalistes visés par le présent Livre ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les journalistes, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, perçoivent une majoration de la rémunération (salaire de base et prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage au décompte annuel en jours travaillés.

Cette majoration de salaire couvre les contraintes inhérentes à la profession de journaliste à savoir :

- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit non récurrent (hors statut à l'article 3.3.3 (journalistes reconnus travailleurs de nuit) et hors dispositifs matinaliers visé à l'article 3.3.4. et des dispositif prévus au sous-titre 3.4) ;

A la date de signature de leur contrat de travail initial, les journalistes nouveaux entrants bénéficiant du décompte annuel en jours travaillés se voient octroyer une majoration de la rémunération (salaire de base et prime d'ancienneté) de 3% couvrant les contraintes visées ci-dessus.

Le journaliste qui a accepté, par contrat individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés bénéficie deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire de base de 2%.

3.1.3. Suivi de l'activité du journaliste

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité et aux missions des journalistes, elles affirment leur volonté d'encadrer ce décompte annuel dans les conditions définies ci-après.
Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a ni pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de France Télévisions.

Les périodes de présence des journalistes bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés sont portées à leur connaissance par affichage sur un tableau de service le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

3.1.3.1. Suivi de l'amplitude de travail

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des journalistes, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Chaque journaliste bénéficie d'un repos hebdomadaire de deux jours dans les conditions prévues à l'article 3.3.2.2 (repos hebdomadaire).

a) Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le journaliste valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 3.3.2.1 (repos quotidien). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 3.1.3.2 (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

b) Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

3.1.3.2. Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 3.1.3.1 (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le journaliste concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le journaliste peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du journaliste, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du journaliste et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

3.1.4. Modalité de prise des jours de RTT

Les journalistes dont le temps de travail est décompté en jours annuels travaillés bénéficient de 25 jours de RTT pour une année complète d'activité à prendre du 1er janvier au 31 décembre.

Ces journées sont prises dans les conditions suivantes :
- 10 jours pris à l'initiative de la hiérarchie ;
- 15 jours pris à l'initiative du journaliste.

Ces journées sont déposées au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

3.1.5. Période de réversibilité

Le journaliste qui a accepté, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite dans l'article 3.1.2 (rémunération) et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le journaliste ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 3.1 (modalités d'organisation du travail des journalistes : décompte annuel en jours travaillés) notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

3.2. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL DES JOURNALISTES EN DECOMPTE HORAIRE

3.2.1. Dispositions générales

Les journalistes peuvent choisir l'organisation du travail suivante reposant sur la base d'un décompte horaire.

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

La durée hebdomadaire applicable est fixée :

- soit à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures ;
- soit à 39 heures réparties sur 5 jours en contrepartie de l'attribution de 20 jours de RTT annuels.

A titre exceptionnel, sans préjuger de l'évolution des organisations, les journalistes sous contrat de travail à durée indéterminée dont l'organisation du temps de travail est sur une semaine de 4 jours, au titre d'un accord préalablement signé, au jour de la signature du présent accord, conservent, s'ils optent pour le décompte horaire, le bénéfice d'une organisation du temps de travail sur 4 jours dans les conditions suivantes :

- Répartition hebdomadaire de la durée de travail en 4 journées de 8h45.
- Pas de RTT.

Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail.

Cette durée effective du travail est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les horaires de travail, pouvant varier d'une semaine à l'autre, sont déterminés par l'employeur et portés à la connaissance des journalistes par affichage sur un tableau de service le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

Des dépassements de la durée normale du travail pourront être effectués par le journaliste à la demande de l'employeur.

Un contrôle des horaires effectués par les journalistes inscrits dans cette organisation est mis en place. Il doit permettre un décompte précis des horaires journaliers effectifs de travail et des temps de pause.

Afin de garantir aux journalistes assujettis à une organisation du travail en heures le respect des durées de références les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place, à terme, un dispositif informatisé de suivi des horaires dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur notamment en matière

d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

3.2.2. Durées maximales

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au-delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif ;
- technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

3.2.3. Temps de déplacement

3.2.3.1. Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement des journalistes pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire horaire de base. Cette évaluation est faite sur la base d'un logiciel routier de référence.

Lorsque le lieu d'hébergement occasionnel du journaliste validé par l'employeur est situé à plus de 50 km, ou en temps équivalent, du lieu de travail occasionnel, le temps de trajet au-delà est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

3.2.3.2. Temps de transport

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le journaliste au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail.

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

3.2.3.3. Temps de voyage

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au journaliste de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail, et en revenir.

Lorsque le temps de voyage intervient en tout ou partie pendant l'horaire de travail du journaliste :

Le temps de voyage aller-retour effectué à la demande de l'employeur dans la limite de 10 heures par semaine civile est considéré comme du temps de travail effectif.

Au-delà de 10 heures par semaine civile, le temps de voyage effectué à la demande de l'employeur est indemnisé à 125 % du salaire horaire mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, si les temps de déplacement visés ci-dessus, aller ou retour, sont d'une durée supérieure à 10 heures consécutives (du lieu de départ au lieu d'hébergement ou d'exécution de la mission et inversement), un repos compensateur équivalent à la durée dépassant les 10 heures est planifié dans les conditions définies à l'article 3.2.5 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs).

Lorsque le temps de voyage intervient en dehors de l'horaire de travail du journaliste, il est indemnisé à 125% mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

3.2.4. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le journaliste en décompte horaire, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail telle que définie à l'article 3.2.1 (dispositions générales des modalités d'organisation du travail des journalistes en décompte horaire).

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions définies ci-dessus donnent lieu à une majoration :

- de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;

- de 50 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;

- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;

- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeur ;

- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % qui vient en complément de la majoration de salaire.

Dans la limite de 220 heures supplémentaires effectuées sur l'année civile, le journaliste peut demander en lieu et place de la majoration de salaire telle que prévue ci-dessus, à bénéficier d'une contrepartie en repos temps pour taux pour les heures supplémentaires effectuées dans les conditions suivantes :

- dans la limite de 80 heures supplémentaires par année civile la contrepartie en repos est prise, à l'initiative du journaliste, dans les conditions fixées à l'article 3.2.5 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos et repos compensateurs) ;

- au-delà de 80 heures supplémentaires par année civile, la date de la contrepartie en repos est déterminée par l'employeur.

3.2.5. Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au journaliste.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du journaliste. Elle n'entraine aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le journaliste aurait perçue s'il avait travaillé.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 80 heures par année civile, le repos compensateur est pris à l'initiative du journaliste dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi journée correspond au nombre d'heures de travail que le journaliste aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacations non effectuées au titre de la prise de récupérations ;

- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacations non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises cumulativement aux autres droits à absence du journaliste (congés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le journaliste adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le journaliste de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du journaliste, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le journaliste. Sa hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai de deux mois, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le journaliste, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée ou à l'heure.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du journaliste, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

3.2.6. Modalité de prise des jours de RTT

Conformément aux stipulations de l'article 3.2.1 (dispositions générales des modalités d'organisation du travail des journalistes en décompte horaire), lorsque les journalistes sont à 39 heures, ils disposent de 20 jours de RTT.

Ces journées sont prises dans les conditions suivantes :

- 10 jours pris à l'initiative de la hiérarchie ;
- 10 jours pris à l'initiative du journaliste.

Ces journées sont déposées au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

3.3. DISPOSITIONS COMMUNES AUX ORGANISATIONS DU TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL JOURNALISTE

3.3.1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2281-4 du Code du travail ;
- le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

Dans le cas particulier des heures d'enseignement préalablement autorisées par écrit par l'employeur, pour le décompte de la durée du travail, ces heures d'enseignement sont rémunérées comme temps de travail à 100% du salaire horaire, mais ne sont pas considérées comme temps de travail effectif ouvrant droit au bénéfice des majorations et récupérations.

3.3.2. Repos

3.3.2.1. Repos quotidien

Les journalistes bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

L'amplitude journalière de travail correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement. Elle inclut donc les interruptions de travail.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeur ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le journaliste bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande. Cette période équivalente de repos ne se cumule pas avec les récupérations attribuées dans le cadre de l'article 3.1.3.2 (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail).

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire ou journalier normal.

3.3.2.2. Repos hebdomadaire

Chaque journaliste bénéficie d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où le journaliste ne pourrait bénéficier de la totalité du repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent lui est assuré dans le mois qui suit la semaine où ce repos n'a pu être pris.

Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.
Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur peut être pris en une seule fois de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances

représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

3.3.3. Journalistes reconnus travailleurs de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail. A cet effet, le journaliste bénéficie des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 20 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Les journalistes, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'une indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP de 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les journalistes, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants,

selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP de 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le journaliste collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 35€*.

Les dispositions relatives au remboursement des indemnités kilométriques ou du taxi et de garde d'enfants ci-dessus sont également applicables aux journalistes travaillant entre 22 heures et 6 heures 30, non reconnus travailleurs de nuit.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

3.3.4. Compensation du travail dit « matinalier »

La direction et les organisations syndicales souhaitent apporter des aménagements particuliers en rémunération aux personnels journalistes dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, compte tenu des contraintes horaires résultant des missions spécifiques de France Télévisions.

En conséquence, elles sont convenues de fixer dans le présent article, les règles spécifiques liées aux indemnisations financières applicables aux journalistes travaillant sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00.

Les parties précisent que les dispositions du présent article 3.3.4 s'appliquent aux personnels journalistes dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir et qui ne disposent pas, au jour de la conclusion du présent accord, d'un dispositif de compensation en vertu d'un accord, d'une note unilatérale ou d'un usage antérieur.

3.3.4.1. Indemnisation financière

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 4 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 30 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Si la prise de service est effectuée entre 4 h00 et 7 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

Les primes de 30 euros*, et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnisation financière se cumule avec les compensations visées aux articles 3.2.4 (heures supplémentaires) 3.3.3 (journaliste reconnu travailleur de nuit), 3.1.2 (décompte annuel en jours travaillés) et 3.3.5 (rémunération pour travail du week-end).

3.3.4.2. Salariés sous CDD

Les journalistes sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat *(pigiste ou contrat à durée déterminée de droit commun)*, travaillant sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00, bénéficient des dispositions de cet article.

3.3.4.3. Défraiement transport

Le choix est laissé au journaliste en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les journalistes utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- les journalistes peuvent opter pour le remboursement des frais de parking ;
- les journalistes placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du journaliste (sauf attribution permanente d'une place de parking).

Des dispositions adaptées aux contraintes locales sont prévues pour les Territoire d'Outre-mer (TOM) dans le cadre des accords d'adaptation.

3.3.4.4. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros*

par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 3.3.3. du Titre 3 – Temps de Travail (journalistes reconnus travailleurs de nuit).

3.3.4.5. Mobilité interne hors du dispositif

Un journaliste ayant travaillé régulièrement sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, donnant lieu au paiement régulier de primes liées au travail sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif décrit au présent article 3.3.4.5.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur un travail matinal de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir.

Le caractère de régularité de collaboration sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du petit matin.

Pour les journalistes dont le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision prévu ci-dessus ne serait pas atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du journaliste concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif), l'accès aux indemnités compensatrices ci-après fera l'objet d'un calcul tenant compte du nombre moyen de participations par années glissantes.

La mobilité interne hors du dispositif d'un journaliste sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le journaliste, soit à l'initiative du journaliste en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros* pour 5 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 195 euros* pour 15 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Ce dispositif s'applique dès la conclusion du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un journaliste sous CDD conclut par la suite un CDI avec France Télévisions, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision.

3.3.4.6. Retour à des émissions matinales de radio ou sur tous supports connus ou à venir

Si un journaliste est de nouveau planifié ou affecté sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du petit matin
- soit la compensation décrite au présent article 3.3.4.6

3.3.5. Rémunération pour travail du week-end

A partir de 12 week-ends complets travaillés sur l'année civile, dont 1 week-end complet travaillé chaque mois sur 11 mois, le journaliste qui n'est pas affecté à une édition permanente du week-end bénéficie d'une prime annuelle de 250 Euros*.

A partir de 20 week-ends complets travaillés sur l'année civile, dont 1 week-end complet travaillé chaque mois sur 11 mois, le journaliste qui n'est pas affecté à une édition permanente du week-end bénéficie d'une prime annuelle de 500 Euros*.

Le nombre de week-ends complets travaillés sur l'année sera examiné, pour chaque journaliste, au 31 décembre de chaque année civile.

Les journalistes affectés à une édition permanente du week-end bénéficieront d'une prime annuelle de 500 Euros* afin de compenser les contraintes engendrées par un travail permanent le week-end.

3.3.6. Astreintes

La période d'astreinte est la période programmée par l'employeur pendant laquelle le journaliste sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation en dehors de ses heures normales de travail de demeurer à son domicile ou sur son lieu d'hébergement provisoire lorsqu'il est en déplacement ou à proximité

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

afin de pouvoir être joint par tout moyen de communication et d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.
Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail.

La période d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. Cette période est indemnisée forfaitairement selon 2 niveaux. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité d'intervention et des conditions dans lesquelles, le cas échéant, le travail s'effectuera.

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication (matériels fournis par l'employeur) sont décomptées comme temps de travail effectif.

1) Niveau 1 : il rémunère la possibilité, pour un journaliste, d'être contacté afin de résoudre un problème relevant de son activité ou afin de répondre aux exigences liées à l'actualité.

A ce niveau, le journaliste n'a pas pour obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité mais doit nécessairement être joignable et en mesure d'intervenir à distance téléphoniquement.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 15 Euros*, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

2) Niveau 2 : il rémunère la possibilité, pour un journaliste, d'être contacté afin de résoudre un problème relevant de son activité ou afin de répondre aux exigences liées à l'actualité et pouvant nécessiter un déplacement sur le site ou en extérieur.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 30* euros, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque journaliste concerné 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit d'accord.

Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les journalistes d'un même service.
Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Elle ne peut être planifiée sur une période d'absence d'ores et déjà accordée (notamment congés payés, RTT, repos compensateur…).

Le journaliste amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte remet à l'employeur un rapport d'intervention.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Les périodes d'astreintes doivent être limitées lorsqu'elles sont accomplies sur des périodes de repos obligatoires. Les durées du repos hebdomadaire ou quotidien doivent être respectées en tout état de cause en cas d'intervention du journaliste.

Chaque mois l'employeur remet au journaliste un document récapitulant le nombre d'astreintes et le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant 1 an.

Un bilan annuel est effectué et communiqué et présenté pour information au CHSCT.

3.3.7. Organisation du travail à temps partiel

Est considéré comme journaliste à temps partiel, tout journaliste dont la durée du travail est inférieure à la durée de référence du travail telle que définie ci-dessus.

La durée du travail peut être organisée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel.
Les modalités d'organisation du travail définies ci-dessus s'appliquent aux journalistes à temps partiels.

Toutefois, par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel à la date de la conclusion du présent accord peuvent conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées conformément à leurs dispositions contractuelles.

A la date de conclusion du présent accord, les journalistes à temps partiel qui bénéficiaient au titre du passage de 39 à 35 heures, en application d'un accord antérieurement conclu, d'une réduction de leur temps de travail sous la forme de jours de réduction du temps de travail pourront continuer à en bénéficier dans les conditions antérieures.

Toute modification de la répartition de la durée du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans cette hypothèse le journaliste perçoit une indemnisation à 50 % du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.
Les journalistes à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont le volume peut être supérieur à 10 % de la durée de travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les journalistes à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux journalistes à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion, et de carrière.
Le contrat de travail du salarié à temps partiel comporte les mentions visées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Les journalistes peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel dans les conditions suivantes :

3.3.7.1. Congé parental à temps partiel

Le journaliste qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant peut bénéficier d'un temps partiel au cours des trois premières années.
La période d'activité à temps partiel est alors d'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans définie ci-dessus.
La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.
Le journaliste doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail.
Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le journaliste doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme de ce congé. Après ce délai, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du de l'activité à temps partiel.
Lorsque le journaliste entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou transformer l'activité à temps partiel en congé parental., il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.
En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le journaliste a le droit de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, pour lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.
A l'issue de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise, le journaliste retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Le journaliste qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

3.3.7.2. Congé de solidarité familiale

Le journaliste dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peut bénéficier d'une période d'activité à temps partiel.

La période d'activité à temps partiel a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure.
Le journaliste doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit également adresser un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une grave pathologie.
Le journaliste doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.
Avec l'accord de l'employeur, la période d'activité à temps partiel peut être fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Dans cette hypothèse, le journaliste qui souhaite bénéficier de cette période d'activité à temps partiel doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend en bénéficier.
Lorsque le journaliste décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.
Le journaliste qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.
A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le journaliste retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

3.3.7.3. Temps partiel pour convenance personnelle

Tout journaliste justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.
Le journaliste qui souhaite bénéficier d'une période d'activité à temps partiel doit adresser à l'employeur sa demande, au moins six mois avant la date envisagée par le journaliste pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.
La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.
Lorsque l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service ne permettent pas le passage à temps partiel, l'employeur peut être amené à proposer au journaliste un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, si le journaliste le souhaite, il peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré dés que possible à temps complet sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de la même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le journaliste ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

3.3.8. Congés

Outre les congés mentionnés ci-après les journalistes peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le Code du travail ou dans le cadre d'un CET.

3.3.8.1. Congés payés annuels

Conformément aux dispositions légales les journalistes ont droit à un congé annuel de :

- deux jours et demi ouvrés ou trois jours ouvrables par mois dans la limite de vingt cinq jours ouvrés ou trente jours ouvrables pour les journalistes ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;

- vingt cinq jours ouvrés ou trente jours ouvrables pour les journalistes ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine et par jours ouvrables tout jour de la semaine hors dimanche et jours fériés.

Les journalistes ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les journalistes recrutés en cours de période peuvent, en accord avec le chef de service, bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi ouvrés ou trois jours ouvrables par mois effectivement travaillés et sans pouvoir excéder vingt cinq jours ouvrés ou trente jours ouvrables.

3.3.8.2. Congés supplémentaires

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

a) Congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Les journalistes ayant huit années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio- télévision et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

Dans le cas particulier d'un personnel technique et administratif reconverti sur une fonction de journaliste, la détermination de ses droits aux congés supplémentaires liés à l'ancienneté se fera en prenant en compte son ancienneté en qualité de personnel technique et administratif.

b) Congés supplémentaires liés au handicap

Les journalistes reconnus travailleurs handicapés bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

Ces journées peuvent être prises sous la forme de demi-journées ou de journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le journaliste, parent d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert peut bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap.

c) Congés pour évènements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatifs, dans un délai d'un mois maximum suivant le fait générateur, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage ou pacs du journaliste : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste est pacsé ou vit maritalement : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une recomposition familiale : cinq jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un allié au premier degré: quatre jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés ;
- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir ;
- pour les jeunes mères de famille (âgées de moins de 21 ans) : 2 jours de congé supplémentaire (article. L. 3141-9 du Code du travail) ;
- les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient au-delà des dispositions prévues ci-dessus de deux jours complémentaires par an;
- déménagement : deux jours ouvrés ;
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou

élémentaire, soit en classe de 6e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au journaliste intéressé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les autres modalités de congés.

3.3.8.3. Conditions de prise de congés

a) Conditions de départs

La planification des dates de départ en congés des journalistes relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

La Direction s'assure de l'équité entre chaque journaliste des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

Les journalistes doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et la durée des congés souhaités.

Les demandes de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressées au chef de service :

- au plus tard le 15 janvier pour la période du 1er mars au 30 septembre ;
- et au plus tard le 31 août pour la période du 1er octobre au 28/29 février.

A titre dérogatoire, les périodes de prises de congés peuvent être aménagées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais sont prévus chaque année par note de service.

Les journalistes, à qui il est refusé une demande de congés, sont prioritaires lors des demandes suivantes.

Pour tenir compte des nécessités de service, les demandes de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressées au chef de service le plus tôt possible et au plus tard quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des demandes exprimées par le salarié, le chef de service dispose d'un délai :

- d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;

- d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

Dans le cas d'une demande de congés payés supérieure ou égale à 5 jours, le journaliste devra indiquer dans sa demande s'il souhaite que ses deux jours de repos hebdomadaire de la semaine précédente soient planifiés le samedi et le dimanche de la semaine précédente.

b) *Possibilité de cumul de congés payés (voyages triennaux)*

Le cumul est réservé aux seuls journalistes pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à l'article 3.3.10 (droit au voyage triennal) qu'ils soient originaires de métropole ou d'outre mer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les journalistes concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.

Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours doivent être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

c) Modalités de prise de congés des salariés à temps partiel

Les dispositions du chapitre relatif aux congés s'appliquent intégralement aux salariés à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au journaliste travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux journalistes travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le journaliste à temps partiel ou dont l'activité s'inscrit dans le cadre d'un décompte en jours annuel réduit perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

3.3.9. Jours fériés

En application de l'article 34 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, les parties rappellent que le travail effectué les jours fériés (1er janvier,

lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre) donne lieu à récupération.

Les journalistes affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ». Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Les journalistes travaillant dans les départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :
- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

En tant que jour normalement chômé, le 1er mai travaillé donne lieu à une indemnité de 100 % conformément à l'article L. 3133-5 du Code du travail ainsi que d'une majoration de 50%.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur peut être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

3.3.10. Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux journalistes qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations sont compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives (commençant la veille au soir) :
  - Chavouot (Pentecôte)
  - Roch Hachana (jour de l'An)
  - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :
  - Al Mawlid Ennabi
  - Aid El Fitr (Aid El Seghir)
  - Aid El Adha (Aid El Kebir)
- fêtes orthodoxes :
  - Téophanie
  - Grand Vendredi Saint
  - Ascension
- fêtes arméniennes :
  - Fête de la Nativité
  - Fête des Saints Vatanants
  - Commémoration du 24 avril
- fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »).

La prise de ces jours fait l'objet d'une demande de CP ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

3.3.11. Droit au voyage triennal

L'entreprise prend en charge tous les trois ans les frais de transport aller-retour des journalistes, de leur conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle le journaliste vit maritalement et leurs enfants à charge au sens des prestations familiales qui sont :

- originaires de Métropole travaillent dans un département d'outre-mer ou dans une collectivité territoriale d'outre-mer ;
- originaires d'un département d'outre-mer ou d'une collectivité territoriale d'outre-mer travaillent en Métropole ou dans un autre département d'outre-mer ou dans une autre collectivité territoriale d'outre-mer.

La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation interne dans les conditions antérieurement définies qui feront l'objet d'une réédition par note unilatérale.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne est accordé.

Ces dispositions s'appliquent également aux journalistes à temps partiels.

3.4. MAINTIEN DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS JOURNALISTES DITS « MATINALIERS » TRAVAILLANT SUR DES EMISSIONS OU EDITIONS MATINALES DE TELEVISION

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des journalistes dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la signature du présent accord, bénéficiaient d'un dispositif de compensation financière et en temps en vertu d'un accord, d'une note unilatérale, ou d'un usage antérieur.

Elles s'appliquent également aux journalistes nouveaux entrants amenés à concourir à une session du matin d'une émission de télévision ou d'une édition existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles s'appliquent en lieu et place des dispositions portant sur le même objet visées à l'article 3.3.4 du présent titre.

Dans le cadre de la commission de suivi mise en place pour la mise en œuvre du présent accord, la direction et les organisations syndicales s'engagent a ouvrir une discussion dont l'objectif est d'uniformiser, dans un délai de deux ans à compter de la mise en œuvre des dispositions du présent accord portant sur le temps de travail, les différents régimes de compensations en temps et/ou financières applicables à l'ensemble des personnels dits « matinaliers » concourant indifféremment à des

émissions ou éditions régulières de radio ou de télévision prévus dans l'ensemble du présent accord*.

L'objectif ainsi fixé est la mise en place d'un régime unique de compensation des contraintes horaires résultant de la prise de service avant 7h pour les personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de radio ou de télévision.

Le différentiel constaté entre les compensations en temps ou financière versées en application du présent accord* et celles prévues dans le cadre de l'uniformisation des dispositifs fera l'objet d'une intégration, en tout ou en partie au salaire de base des personnels concernés suivant le même type de dispositif que celui visé à l'article 3.4.1.8. (mobilité interne hors du dispositif).

3.4.1. Maintien du dispositif applicable aux personnels journalistes dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de Télévision prévu par l'accord dit « Télématin » de 1989

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des journalistes dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989 et ses avenants du 05 mars 1996, du 28 mai 1998 et du 08 juin 2001.

Elles s'appliquent également aux journalistes nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à une session du matin existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles ne s'appliquent pas aux personnels journalistes dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant uniquement sur des éditions matinales régulières de télévisions et régis par l'article 3.4.2.

En conséquence, la direction et les organisation syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnisations financières applicables aux journalistes de France Télévisions qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision du matin en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une émission ou édition régulière de télévision du matin est une émission quotidienne ou hebdomadaire diffusée dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

* Dispositions de l'article 2.1.1.5. du socle commun applicable aux personnels techniques et administratif, dispositions de l'article 3.3.4. du socle commun applicable aux personnels journalistes, dispositions prévues au présent article 2.6. ainsi qu'aux articles 2.2. et 2.4. du titre2 du livre 2 du présent accord portant sur le même objet.

3.4.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque journaliste de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, les deux dispositifs ne se cumulant pas.

3.4.1.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les journalistes dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les journalistes dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

En supplément de cette indemnisation financière, le journaliste bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1 du présent accord.

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

3.4.1.1.2. Compensation en temps

Pour les journalistes dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, que la prise de service ait lieu avant 6 heures ou entre 6 heures et 7 heures, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence pour une vacation minimum de 5 heures.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Pour les journalistes dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 2.1.3. et au sous-titre 2.3., une journée de récupération est acquise au bout de 3 participations à une session du matin.

En supplément, les journalistes visés ci-dessus bénéficie de :

- 1 jour de récupération après 8 participations à une session du matin effectuées quel que soit le jour de la semaine ;
- 1 jour de récupération après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche.

3.4.1.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification avant 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations à la session du matin par période disjointe de 30 jours, de façon continue:

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46 euros* par mois,
- soit 5 heures de récupération pour les journalistes dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire ou une demi-journée de récupération pour les journalistes dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 3.1.

Pour les journalistes dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, sont attribués :

- 7 heures de récupération à partir de 15 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil
- 10 heures de récupération à partir de 20 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil.

Les récupérations acquises à ce titre :

- ne peuvent être cumulées au-delà de 35 heures.
- ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnisation financière.

La prime de 46 euros* entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

3.4.1.3. Planification

Les journalistes planifiés sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision sont ceux qui travaillent par roulement sur plusieurs émissions de télévision.
Ils se distinguent des journalistes affectés à une émission ou édition matinale régulière de télévision, qui eux, travaillent exclusivement sur cette émission.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

La planification des jouranlistes sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les journalistes planifiés dans le mois sur cette émission ou édition.

Une rotation doit être opérée dans la planification des journalistes sur des émissions ou édition matinales régulière de télévision et sur d'autres émissions ou éditions.

La planification des journalistes sur une émission ou édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les samedis, les dimanches, et les autres jours de la semaine.

3.4.1.4. Journalistes sous contrat à durée déterminée

Les journalistes sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat *(pigistes ou contrat à durée déterminée de droit commun)*, qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures, bénéficient des dispositions de cet article.
A titre dérogatoire, les récupérations acquises et non prises par les journalistes sous contrat à durée déterminée, en application des dispositions de cet article, donnent lieu au versement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat, taux pour taux.

3.4.1.5. Pauses

Pour les journalistes qui participent à la session du matin et dont la prise de service a lieu avant 7 heures une pause de 30 minutes ainsi qu'une pause de 45 minutes sont planifiées au sein de la vacation, indemnisées à 100 % et non décomptées comme temps de travail effectif. Durant ces pauses, les journalistes peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

3.4.1.6. Défraiement transport

Le choix est laissé au journaliste en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les journalistes utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise
- les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking
- les journalistes placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du journaliste (sauf attribution permanente d'une place de parking).

3.4.1.7. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de

moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros* par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 3.3.3 (journalistes reconnus travailleurs de nuit).

3.4.1.8. Mobilité interne hors du dispositif

Un journaliste ayant travaillé régulièrement sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, donnant lieu au paiement régulier de primes liées à une émission ou édition matinale régulière de télévision, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale de télévision.

Le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale régulière de télévision s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du matin.

Pour les journalistes dont le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision prévu ci-dessus ne serait pas atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du journaliste concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif), l'accès aux indemnités compensatrices ci-après fera l'objet d'un calcul tenant compte du nombre moyen de participations par années glissantes.

La mobilité interne hors du dispositif décrit au présent article d'un journaliste sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le journaliste, soit à l'initiative du journaliste en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros* pour 5 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 195 euros* pour 15 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;

- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.
Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un CDI avec France Télévisions, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

3.4.1.9. Retour à une émission ou édition matinale régulière de télévision

Si un journaliste est de nouveau planifié ou affecté sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du matin
- soit la compensation décrite à l'article 3.4.1.8.

3.4.2. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant sur des éditions ou émissions matinales régulières de Télévision prévu par note unilatérale

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des journalistes du site de Malakoff dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par note unilatérale datée de 2011.

Elles s'appliquent également aux journalistes nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à l'édition « Info matin » de France Ô.

En conséquence, la direction et les organisation syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnisations financières applicables aux journalistes du site de Malakoff qui participent à une édition matinale régulière de télévision en semaine nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une édition régulière de télévision du matin est une édition quotidienne diffusée sur France Ô dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

3.4.2.1. Indemnisation financière et compensation en temps

Le journaliste du site de Malakoff amené à concourir à une édition matinale régulière de télévision bénéficie d'une indemnisation financière et d'une compensation en temps.

3.4.2.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les journalistes dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés du site de Malakoff dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu en septembre 2011 par note unilatérale.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le journaliste bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

3.4.2.1.2. Compensation en temps

En supplément de cette indemnisation financière, le journaliste du site de Malakoff bénéficie de 3 jours de récupération après 4 participations consécutives à une édition du matin.

Après 5 participations consécutives à une édition du matin, il bénéficie d'une journée de récupération supplémentaire la semaine qui suit.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1er du présent accord (compte-épargne temps).

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Fait à Paris, le 28 mai 2013
en 10 exemplaires originaux

Pour la direction, représentée par : Patrice PAPET	
Pour la CFDT, représentée par : Patrice CHRISTOPHE	
Pour la CGT, représentée par : Marc CHAUVELOT	
Pour FO, représentée par : François Chagal	
Pour le SNJ, représenté par : Nina GINGAN	

ANNEXES

LIVRE 1 - ANNEXES COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

I – ANNEXE RELATIVE AUX PRIMES A CARACTERE SOCIAL

La réalisation de certains événements familiaux ouvre droit à des primes dans les conditions fixées ci-après.

1 – Prime « mariage » ou de pacte civil de solidarité

Tout salarié qui se marie ou conclu un pacte civil de solidarité a droit, sur présentation de justificatifs, à une prime de 750 €*.

Quand le mariage concerne deux collaborateurs de la société, la prime est versée une seule fois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné à la double condition :
- que l'événement se réalise pendant un contrat ;
- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

2 – Prime de naissance

Tout salarié perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite « de naissance » à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans à charge et vivant au foyer.

La prime est d'un montant de 750 €*.

Quand les parents sont tous deux salariés de la société ou dans le cas de naissance, d'adoption ou de reconnaissances multiples, la prime versée à chacun d'eux est de 500€*.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné par ailleurs à la double condition :
- que l'événement se réalise pendant un contrat ;

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.
La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

3 – Supplément familial

Tout salarié perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite de « supplément familial » pour les enfants qu'il a à sa charge effective au sens des prestations familiales.

Cette prime est d'un montant de 35 €* pour chacun des deux premiers enfants. Elle est de 87 €* par enfant à partir du 3ème.

Quand les parents sont tous deux salariés de l'entreprise, la prime n'est versée qu'une seule fois.

La prime n'est pas versée quand le conjoint la perçoit de son employeur. Cependant quand la prime perçue par le conjoint est inférieure à celle versée par l'entreprise, le salarié perçoit la différence.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné en outre à une durée de contrat ou une durée cumulée de collaboration avec l'entreprise sur l'année civile d'au moins trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

4 – Prime de médaille du travail

L'attribution à un salarié de la médaille d'honneur du travail dans les conditions prévues par le décret n°2000-1015 du 17/10/2000 donne lieu à l'attribution d'une prime fixée en fonction de l'échelon de la médaille :

- Médaille d'argent (20 ans d'ancienneté de service) : 150 €* ;
- Médaille de vermeil (30 ans d'ancienneté de service) : 225 €* ;
- Médaille d'or (35 ans d'ancienneté de service) : 375 €* ;
- Grande Médaille d'or (40 ans d'ancienneté de service) : 600 €* ;

5- Indemnité de garde d'enfant

Les salariés dont la rémunération mensuelle brute (salaire + prime d'ancienneté + primes fixes) est inférieure à 2150€* perçoivent, sur présentation de justificatifs, une prime dite « de garde d'enfants ». Elle sert à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée pour les enfants à charge effective jusqu'à leur

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

3ème anniversaire ou jusqu'à leur 4ème anniversaire en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Elle est fixée à 7€* pour une journée entière pour chaque enfant répondant aux critères. Les jours fériés elle est portée à 16€*. Elle est proratisée en cas de demi-journée.
Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné en outre à une durée de contrat d'un mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

LIVRE 2 : ANNEXES SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

I – ANNEXES RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION

I.I Nomenclature Générale des Familles professionnelles, métiers et emplois

Les principaux métiers et emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux de cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée au présent accord: la nomenclature générale des métiers et des emplois regroupés par Famille Professionnelle.

La notion de Famille Professionnelle regroupe les métiers, et les emplois associés, qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La famille professionnelle détermine un périmètre d'évolution possible et non exclusif.

Tout emploi s'exerce dans le respect des règles, des consignes et des procédures en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Tout collaborateur peut, dans le cadre de ses activités, être amené à assister, accompagner ou former un autre collaborateur.

Famille Professionnelle Programmes

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Programmes	Cadre des programmes		*Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine des programmes. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*
	Conception et suivi de programmes	Chargé(e) de l'Habillage	*Superviser la fabrication des éléments d'habillage adaptés aux contenus éditoriaux et déclinant la ligne artistique de l'antenne.*
		Conseiller(e) de Programmes	*Rechercher, étudier, sélectionner et assurer le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique, dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Contrôleur (euse) des Obligations de Programmes	*Assurer le contrôle de l'application des obligations légales et réglementaires en matière de production et de diffusion au regard de l'ensemble du cadre réglementaire et réaliser, les études, les analyses et les bilans associés.*
		Documentaliste	*Collecter, créer, proposer et gérer la documentation nécessaire à la production, l'information, la communication, la diffusion, la conservation d'œuvres, de programmes ou de documents, sur tout type de support.*
		Responsable de l'Autopromotion	*Définir et superviser la conception et la fabrication des éléments d'autopromotion adaptés aux contenus éditoriaux et à la politique de promotion de l'antenne.*
		Responsable de la Déontologie des Programmes et des Obligations de l'Antenne	*Veiller à la conformité du contenu des programmes au regard notamment de la réglementation audiovisuelle et de la charte des antennes de France Télévisions, des règles d'éthique et de déontologie en vigueur.*
		Responsable de Programmes	*Contribuer à la définition des orientations stratégiques éditoriales. Prospecter, proposer, valider les projets de programmes et garantir leur réalisation artistique conformément aux objectifs qualitatifs, quantitatifs et dans le respect des engagements, des procédures et des budgets.*
		Responsable de Programmes Radio	*Prospecter, proposer, valider les projets de programmes radio et participer à leur conception et à leur mise en œuvre conformément aux objectifs stratégiques, éditoriaux, qualitatifs et quantitatifs, dans le respect des engagements, des procédures et des budgets.*
	Programmation	**Chef de Chaîne**	*Assurer la responsabilité de la finalisation et de la mise à l'antenne des conducteurs d'antenne en veillant à garantir la continuité et la cohésion de l'antenne et en gérant les imprévus.*
		Gestionnaire d'Antennes	*Contribuer à l'élaboration de la grille de programme et coordonner sa mise en œuvre, dans le respect des obligations du cahier de mission et des charges et de la ligne éditoriale.*
		Gestionnaire de Conduite d'Antenne	*Participer à l'élaboration des conducteurs de programmation, élaborer, finaliser les conducteurs de diffusion et veiller à garantir la continuité de l'antenne en gérant les imprévus.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chargé(e) de programmation	*Contribuer à l'élaboration harmonieuse des grilles d'antenne en lien avec le responsable de programmation et/ou le directeur d'antenne, en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, des objectifs d'audience et des cibles à atteindre. Assurer et/ou coordonner sa mise en œuvre dans le respect des obligations du cahier de mission et des charges et de la ligne éditoriale, avec l'équipe de techniciens de programmation.*
		Chargé(e) de Visionnage Editorial	*Assurer le visionnage et l'analyse de programmes afin d'établir la conformité du contenu des programmes au regard de la politique de programmation, de la ligne éditoriale, des règles d'éthique, déontologie et juridique.*
		Responsable de Programmation	*Garantir, dans le cadre de la politique stratégique de la direction des antennes et de la direction de la chaine, l'élaboration harmonieuse des grilles de programmation en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, des objectifs d'audience et des cibles à atteindre.*
		Technicien(ne) Programmation Conducteurs	*Elaborer et gérer les conducteurs d'antenne jusqu'à diffusion.*
		Technicien(ne) Programmation Grilles	*Etablir et gérer les grilles prévisionnelles (théoriques et/ou hebdomadaires) de programmes conformes à la ligne éditoriale.*
	Editeur Numérique	**Chargé(e) d'Edition Numérique**	*Réaliser l'animation éditoriale (contenus de programmes, graphisme, scénarisation, arborescence, mise en ligne, …) d'un ou de plusieurs sites et services numériques de programmes dans le respect des objectifs de la politique éditoriale définie.*
		Chef de Produit Numérique	*Piloter la mise en œuvre éditoriale d'un ou de plusieurs sites de programmes et services numériques et en assurer l'animation, dans le respect de la politique éditoriale et des objectifs de performance en terme d'audience et de visibilité des produits.*
		Chef de Projet Numérique	*Etudier et sélectionner des programmes correspondant à la ligne éditoriale et artistique des éditions numériques, et conduire les projets d'édition numérique tant sur le plan technique qu'éditorial, depuis la conception jusqu'à la mise en production, dans le respect des obligations réglementaires, des procédures, des budgets et des normes de qualité.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
	Support à l'Information	**Assistant(e) d'Edition**	*Assurer la mise en forme du conducteur de l'édition et suivre son évolution jusqu'à la fin du direct.*
		Assistant(e) de Rédaction	*Assister un ou plusieurs rédacteurs en chef, rédacteurs en chef adjoints, chefs de service dans la préparation, l'organisation et la gestion de leurs activités administratives, managériales et éditoriales et contribuer à l'optimisation du/des service(s).*
		Assistant(e) de Locale	*Assurer les activités de gestion administrative, de secrétariat et d'assistanat du management rédactionnel. Participer au suivi de fabrication des émissions d'information et aux opérations de post-production (préparation, mise en forme, suivi, modification et archivage des conducteurs, calcul des droits d'auteur,…).*

Famille Professionnelle Production – Fabrication – Technologies

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Production – Fabrication - Technologies	**Cadre d'Exploitation**		*Assurer, dans son domaine de compétence, l'étude, le pilotage, la réalisation et le suivi des activités et des projets faisant appel à un haut niveau de spécialisation. Réaliser des études de projet, des missions ou des travaux complexes. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*
	Production	**Administrateur (trice) de Production**	*Administrer et gérer sur les plans administratifs, financiers et juridiques, un ensemble de programmes, négocier les conditions de la production et contrôler l'exécution budgétaire et réglementaire de la production. Représenter l'entreprise auprès des tiers.*
		Adjoint(e) d'administrateur de Production	*Assister l'administrateur de production dans la gestion administrative, juridique, financière et logistique d'une production. Assurer le suivi budgétaire et réglementaire de la production.*
		Assistant(e) d'Emission	*Contribuer à la planification, à la mise en œuvre et à la coordination des activités liées à la préparation et à la production d'une émission, d'un magazine ou d'un Journal Télévisé.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Coordinateur (trice) d'Emission	*Assurer l'interface et la coordination entre les différents intervenants internes et/ou externes nécessaires à la production, à la réalisation et à la diffusion d'une ou de plusieurs émissions. Peut participer au tournage en direct ou enregistré jusqu'à la mise à l'antenne du programme. Peut être chargé(e) d'assurer diverses tâches administratives dans le cadre de l'émission.*
		Chargé(e) de Négociations-Acquisitions	*Négocier et acquérir des droits de diffusion de programmes de stock et de flux répondant à la ligne éditoriale, gérer le budget des achats de droits dans le cadre budgétaire, et assurer le suivi des droits.*
	Production opérationnelle et Organisation	**Adjoint(e) de production**	*Assurer la gestion, le traitement et le suivi administratif et comptable des moyens humains et logistiques d'une production.*
		Adjoint(e) au Responsable de Centre Technique	*Assurer, par délégation, la responsabilité de la fabrication des émissions et/ou de leur diffusion, par l'organisation, la mise en œuvre et le contrôle des moyens techniques, humains, financiers et de sécurité dédiés aux opérations en veillant à l'adéquation entre les besoins et les ressources. Garantir, par délégation, le maintien opérationnel des équipements et participer aux projets de développement techniques. Peut avoir, par délégation, la responsabilité de l'entretien, de la logistique et de la sécurité des bâtiments et/ou des locaux d'exploitation.*
		Assistant(e) de Réalisation	*Assister le réalisateur ou les journalistes dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi opérationnel des moyens artistiques ou techniques nécessaires à la réalisation d'une production ou à la fabrication d'une émission.*
		Cadre à la production	*Participer, pour la production d'un programme ou d'une émission, à la gestion administrative, à l'organisation et à la mise en œuvre des moyens techniques et humains.*
		Chargé(e) de Production	*Assurer, pour la production d'un programme, d''une émission ou d'une édition, la responsabilité de la gestion administrative, juridique, financière et du respect des règles de sécurité. Définir, mettre en œuvre, coordonner et contrôler les moyens techniques et humains. Représenter l'entreprise auprès des tiers.*
		Chargé(e) de Réalisation Radio	*Assurer la mise en forme et la réalisation d'éléments constitutifs de l'antenne radio selon les choix artistiques et éditoriaux définis. Participer à la planification et à la coordination des productions et établir les documents d'ordre ou de contrôle dans le respect des règles et des procédures.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chargé(e) de Réalisation Emissions TV	*Définir la ligne artistique d'une émission (en direct ou en différé, en studio ou en extérieur) dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Elaborer, superviser et assurer la réalisation technique jusqu'à la mise à l'antenne. Organiser, coordonner et superviser, par son expertise, les activités des équipes dédiées à la réalisation. Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou de diffusion d'une émission ou d'un programme. Effectuer ou participer à la fabrication de certains éléments de programmes.*
		Planificateur (trice)	*Planifier, dans le cadre du plan de charge prévisionnel, les personnels et/ou les moyens techniques concourant à la fabrication et à la diffusion des émissions, assurer l'adéquation entre les besoins et les ressources, veiller à l'optimisation des moyens conformément aux contraintes budgétaires et à la législation sociale. Effectuer, contrôler les demandes de contrats de travail et gérer les tableaux de services pour leur traitement administratif.*
		Régisseur (se) de production	*Assurer, en liaison avec le chargé de production, la préparation, le repérage, la négociation et l'organisation des moyens logistiques destinés à une production, les mettre en œuvre et les contrôler dans le respect du plan de charge, du budget et des règles de sécurité.*
		Régisseur (se)	*Préparer et mettre en œuvre les moyens logistiques liés à une production ou un tournage conformément aux instructions données*
		Responsable de Centre Technique	*Assurer la responsabilité de la fabrication des émissions et/ou de leur diffusion, par l'organisation, la mise en œuvre et le contrôle des moyens techniques, humains, financiers et de sécurité dédiés aux opérations en veillant à l'adéquation entre les besoins et les ressources. Garantir le maintien opérationnel des équipements et participer aux projets de développement techniques. Peut avoir la responsabilité de l'entretien, de la logistique et de la sécurité des bâtiments et/ou des locaux d'exploitation.*
		Organisateur (trice) d'activités	*Assurer pour un secteur d'activité de l'entreprise la responsabilité de la prévision, de la planification, de la répartition et de l'optimisation des ressources nécessaires à la réalisation des objectifs d'antenne, dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise, en relation avec les responsables opérationnels. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
	Décor	**Chef décorateur (trice)**	*Définir la ligne artistique d'un décor, assurer sa conception (graphique, technique, numérique…) et superviser sa fabrication, dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Organiser, coordonner et contrôler par son expertise la mise en œuvre des décors sur les plateaux et les lieux de tournages extérieurs. Assurer l'application du budget et des règles de sécurité.*
		Décorateur (trice) Ensemblier	*Assurer la création et/ou la recherche de décors, superviser la fabrication et le montage des décors, aménager les espaces des plateaux et lieux de tournages extérieurs dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire.*
		Menuisier	*Réaliser la menuiserie des structures de décors, assurer la fabrication, et participer au montage et démontage des éléments de décors sur les plateaux ou en extérieur selon les plans de constructions. Assurer la gestion et l'entretien du matériel.*
		Peintre	*Préparer et réaliser les travaux de peinture, de vitrerie et de pose de revêtements pour la réalisation des décors. Assurer la gestion et l'entretien du matériel.*
		Tapissier	*Réaliser la confection et participer à la mise en place des éléments d'habillage des décors, des ouvrages de tapisserie et de décoration. Assurer la gestion et l'entretien des accessoires.*
	Plateau	**Accessoiriste**	*Assurer la réception, le déplacement et l'installation d'accessoires pour les plateaux et/ou les tournages en extérieur. Effectuer les modifications, assurer les raccords et mettre en œuvre certains artifices ou effets spéciaux de plateau. Contrôler, stocker et entretenir les accessoires.*
		Assistant(e) Technique	*Assurer la préparation, le transport, l'installation et la mise en service des matériels techniques sur un plateau ou sur un lieu de tournage. Effectuer le stockage et la maintenance courante du matériel.*
		Chef maquilleur (euse)	*Réaliser le maquillage, le démaquillage, les raccords et effets spéciaux de maquillage des présentateurs, animateurs, artistes, participants ou invités (…) dans un souci de qualité et selon les contraintes techniques de réalisation, en plateau ou en extérieur. Assurer la gestion et l'entretien du matériel. Peut être amené(e) à encadrer des personnels de la profession.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chef de Plateau	*Planifier, organiser et superviser, en liaison avec le chargé de production, la mise en œuvre des ressources et des moyens de fabrication utilisés sur les plateaux de tournage et leurs abords, coordonner les équipes intervenant sur les plateaux, et assurer l'application des règles de sécurité.*
		Electricien(ne) - Eclairagiste	*Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage selon le plan lumière et la ligne artistique. Préparer et effectuer les branchements électriques. Effectuer le stockage et la maintenance courante du matériel.*
		Machiniste	*Effectuer le montage, la mise en place, l'exploitation et le démontage d'éléments de machinerie et/ou de décors sur les plateaux et/ou sur les tournages en extérieur. Assurer le stockage et l'entretien des éléments de machinerie et/ou de décors.*
		Responsable Lumière	*Diriger la mise en œuvre artistique et technique de la lumière pour une émission (en direct ou en différé, en studio ou en extérieur) dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Organiser, coordonner et superviser, par son expertise, les activités des équipes dédiées. Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage selon le plan lumière et la ligne artistique.*
	Exploitation Moyens Audiovisuels	**Assistant(e) d'Exploitation**	*Assurer la préparation et contribuer à la mise en œuvre et à l'exploitation simple, sur un lieu de tournage, des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou la diffusion d'un programme dans le cadre des règles et consignes définies. Participer à l'entretien des matériels pour assurer leur maintien en condition opérationnelle. Peut être amené(e) à conduire un véhicule léger.*
		Chef d'Equipement (Vidéo/Son/Post production)	*Coordonner et assurer l'exploitation des équipements de fabrication et/ou de diffusion et participer au fonctionnement, au maintien opérationnel et à l'évolution des équipements. Organiser, animer, coordonner et contrôler les activités. Participer à la mise en place des procédures d'exploitation et des actions préventives et correctives.*
		Chef Monteur (se)	*Réaliser le montage des images et des sons d'une émission pour lui donner sa continuité et son rythme. Contribuer à l'écriture du montage et assurer le traitement technique et artistique des images et des sons selon le plan de montage, les intentions artistique, les normes de qualité et de diffusion.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chef -Opérateur (trice) du Son/Mixeur (TV ou Radio)	*Assurer la prise de son, le traitement technique et artistique, ainsi que le mixage d'éléments sonores d'une émission ou d'un programme, en intérieur ou extérieur. Mettre en œuvre les moyens techniques, effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau du matériel. Le mixage peut représenter, par spécialisation et expertise, l'essentiel de l'activité consistant à assurer le mélange homogène des sources sonores concourant à la fabrication d'une émission selon les intentions artistiques.*
		Infographiste	*Concevoir, préparer et fabriquer des illustrations graphiques d'un programme, d'un générique ou d'habillage d'une émission ou d'une édition assurant la cohérence artistique et la qualité technique du produit.*
		Opérateur (trice) d'Habillage	*Exécuter ou créer des textes, des éléments graphiques ou d'animation pour les émissions en direct ou enregistrées dans le respect de la charte graphique de l'antenne, et en assurer l'incrustation et le lancement conformément au déroulement de l'émission.*
		Chef - Opérateur (trice) de Prise de Vue	*Assurer la préparation et la mise en œuvre des prises de vues d'une émission de plateau ou d'un tournage en extérieur (directs et enregistrements) sur tout type de cameras, supports et systèmes de prise de vue, et dans le cadre des objectifs de qualité technique et artistique. Définir, si besoin, la nature de l'éclairage et, le cas échéant, mettre en œuvre les moyens.*
		Sous-titreur-Adaptateur (trice)	*Rédiger et adapter les contenus sonores des programmes en sous-titrage à destination des différents publics (sourd et malentendant, langues régionales, …) dans le respect des normes de sous-titrage, de cohérence et de qualité des transcriptions.*
		Responsable de Régie	*Assurer la responsabilité de la mise en œuvre de l'exploitation et du maintien opérationnel des équipements audiovisuels de fabrication et/ou de diffusion (fixe ou mobile) en veillant à la qualité des signaux. Organiser, coordonner et contrôler les activités selon le cahier des charges. Effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau des équipements et participer aux projets d'évolution technique.*
		Opérateur (trice) Prompteur	*Saisir l'intégralité des textes de présentation et d'enchaînement des sujets d'un journal télévisé, d'un magazine, d'une émission, les présenter en lecture sur le prompteur pendant le déroulement de l'édition, proposer et effectuer les ajustements selon les consignes.*
		Scripte	*Assurer la cohérence et la continuité des éléments intervenant dans les différentes séquences d'une émission d'information ou de production en direct ou enregistrée, en tenant compte des*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
			contraintes de l'antenne. Participer à la préparation artistique et technique, au choix des prises et à la mise au point du découpage. Réaliser les conducteurs, minuter, lancer les sujets et contrôler la gestion du temps global.
Production – Fabrication - Technologies		**Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo & Audiovisuelle**	*Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou de diffusion d'une émission ou d'un programme. Effectuer ou participer à la fabrication de certains éléments de programmes tels que trucage, mise en image, ingénierie vision… Effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau des matériels pour assurer leur maintien en condition opérationnelle et contribuer à leur évolution.*
	Diffusion & Echanges	**Technicien(ne) d'Exploitation Antennes**	*Assurer la continuité de la diffusion des programmes des chaînes et des médias associés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.*
		Chargé(e) d'Exploitation Antennes	*Assurer la continuité de la diffusion des programmes des chaînes et des médias associés, assurer la fabrication d'éléments de programmes en direct ou enregistrés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.*
		Chef d'Exploitation Antennes	*Animer, coordonner et superviser les activités de diffusion des programmes des chaines et des medias associés. Mettre en œuvre les moyens sécurisant la diffusion des programmes. Participer à l'élaboration des procédures d'exploitation, des actions préventives et correctives et en assurer l'application. Contribuer à la mise en place et à l'évolution des équipements.*
		Chargé(e) de Contrôle Qualité	*Contrôler la qualité technique et vérifier la conformité des contenus des programmes et médias associés prévus à la diffusion, contrôler l'application des normes techniques. Assurer un rôle d'alerte sur tout élément critique et émettre des préconisations en relation avec les fournisseurs de programmes afin d'assurer la mise en conformité avec la ligne éditoriale, les règles éthiques, déontologiques et juridiques.*
		Gestionnaire de Médias	*Assurer, pour une régie finale, la réception, le contrôle et l'identification des programmes et des médias associés prévus à la diffusion. Organiser et contrôler la mise à disposition et les mouvements des supports et des médias.*
		Planificateur (trice) de Moyens de Liaison	*Assurer l'évaluation, la recherche, la commande, la coordination globale et l'optimisation des moyens de transmission nécessaires à la préparation et à la fabrication des programmes jusqu'à la diffusion.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
	Maintenance – Administration Technologies	**Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de Données**	*Installer, maintenir, sécuriser et optimiser les infrastructures réseaux, assurer le fonctionnement des systèmes d'information par le maintien en condition opérationnelle des infrastructures de communication, mettre en œuvre et administrer les bases de données garantissant la qualité et la sécurisation.*
		Responsable de Maintenance Informatique	*Organiser, coordonner et garantir l'installation, le fonctionnement, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes informatiques. Assurer la responsabilité des activités de maintenance pour maintenir en conditions opérationnelles les installations, équipements et systèmes informatiques.*
		Responsable de Maintenance Systèmes Audiovisuels	*Organiser, coordonner et garantir l'installation, le fonctionnement, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels. Assurer la responsabilité des activités de maintenance pour maintenir en conditions opérationnelles les installations, équipements et systèmes audiovisuels.*
		Technicien(ne) de Maintenance Informatique	*Réaliser les installations, les interventions préventives et correctives des installations, systèmes et équipements informatiques dans le but d'assurer leur maintien en condition opérationnelle.*
Production – Fabrication - Technologies		**Technicien(ne) de Maintenance Systèmes Audiovisuels**	*Réaliser l'installation, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels. Effectuer des interventions préventives et correctives pour assurer leur maintien en condition opérationnelle.*
	Développement Technologies	**Chef de Projet Technologies**	*Conduire un projet technique, de l'expression des besoins et de l'analyse des impacts, à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement du projet technique et les moyens alloués dans le respect du cahier des charges et des objectifs de qualité et de sécurité.*
		Ingénieur(e) Méthodes et Qualité	*Proposer et mettre en œuvre la politique qualité des systèmes d'informations de l'entreprise, piloter la réalisation, l'évolution et le respect des process et des procédures de qualité des systèmes d' informations tenant compte des besoins des utilisateurs et garantissant la conformité des produits et des services informatiques.*
		Ingénieur(e) Technologies	*Assurer l'étude, le développement et la mise en production des évolutions des systèmes d'information et des process, en garantir le fonctionnement et la cohérence. Participer à la réalisation et à la maîtrise d'œuvre des projets technologiques.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Responsable de Projets Technologies	*Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets, définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation, organiser et coordonner les activités des chefs de projet dans le respect des cahiers des charges et des objectifs de cohérence des projets, de qualité et de sécurité.*

Famille Professionnelle Communication-Marketing-Etudes

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Communication-Marketing-Etudes	**Cadre de la communication**		*Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine de la communication. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*
	Communication Interne/Externe	**Chargé(e) de Presse**	*Valoriser l'image, la ligne éditoriale et les performances des programmes par l'organisation et la mise en œuvre des actions de promotion des programmes dans le cadre du plan presse.*
		Chargé(e) de Communication	*Piloter et mettre en œuvre les plans et actions d'information et de communication interne et/ou externe définis dans le cadre de la politique de communication de l'entreprise.*
		Concepteur(trice) Rédacteur (trice) Multimédia	*Assurer la promotion des programmes et des activités de l'entreprise auprès du grand public par la rédaction, l'élaboration et la diffusion d'informations (écrits, vidéos,…), sur tout support de communication (print, web, DVD,…).*
		Chargé(e) de communication promotionnelle et Publicitaire	*Assurer la communication publicitaire des marques France Télévisions, développer leur visibilité par le marquage lors d'évènements extérieurs et au travers d'objets promotionnels, dans le respect de leur identité visuelle.*
		Chargé(e) de Communication Relationnelle	*Assurer la communication sur les programmes et les chaînes auprès des différents publics et organiser des actions de fidélisation.*
		Chargé(e) des Partenariats	*Initier, négocier et assurer le suivi de partenariats contribuant à la promotion et à la visibilité de l'Entreprise, de ses programmes, émissions et marques par des partenariats presse, sites internet, radio ou autres supports.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chargé(e) de Relations Publiques et d'Evénement	*Piloter des actions de communication hors médias destinées à un public ciblé et des événements Grand Public, selon les émissions à promouvoir et le plan de communication global.*
		Chargé(e) de Communication Visuelle	*Assurer la recherche, la production, la sélection, la mise à disposition et l'archivage d'images en vue d'illustrer le contenu des supports d'information et de communication de l'entreprise sur et pour tout type de médias et de promouvoir les antennes.*
		Graphiste	*Proposer, créer et réaliser la partie graphique de tout support de communication et d'information sur l'entreprise, les chaînes et leurs programmes (supports imprimés, web, DVD,…), dans le respect de l'identité visuelle et de la charte graphique de l'entreprise et des différentes chaines.*
		Responsable de projets et d'actions de communication	*Contribuer à l'élaboration, piloter et mettre en œuvre le plan de communication interne et/ou externe de son domaine de spécialités, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et en lien notamment avec le responsable de communication. Assurer un rôle de conseil auprès des services internes.*
		Responsable Communication	*Concevoir le plan de communication interne et/ou externe de son domaine d'intervention en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, et piloter sa mise en œuvre. Assurer un rôle de conseil auprès des services internes.*
	Marketing/ Etudes	**Chargé(e) d'Etudes Marketing Antennes**	*Assurer un rôle de conseil, d'expertise et de veille auprès des antennes par la conduite et l'analyse des études quantitatives et qualitatives relatives au comportement des téléspectateurs.*
		Chargé(e) de Marketing Numérique	*Conduire les analyses quantitatives et qualitatives relatives aux comportements des internautes, et mettre en œuvre les actions marketing afin de développer la présence sur les supports numériques des marques France Télévisions.*

Famille Professionnelle Immobilier & Moyens Généraux

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Immobilier & Moyens Généraux	**Cadre Immobilier & des moyens généraux**		*Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine de l'immobilier et des moyens généraux. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*
	Services	**Agent de courrier**	*Réaliser la réception, le tri, la distribution, l'expédition du courrier et des colis, et assurer la gestion des courses, dans le respect des consignes, délais, procédures, et dans un objectif de qualité de service.*
		Agent de reprographie	*Réaliser la reproduction, la mise en forme et la reliure de documents de toute nature, relatifs à l'activité de l'entreprise, selon les règles de sécurité, les impératifs de production et les objectifs de qualité de service.*
		Archiviste	*Réaliser le classement, l'archivage et la conservation des dossiers et documents (hors contenus de programmes) avant transmission si nécessaire à des organismes en charge de leur stockage et de leur conservation. Assurer un rôle de conseil et d'assistance auprès des utilisateurs dans les opérations de versement des archives, de recherche et de mise à disposition de documents dans le respect des règles et procédures.*
		Chargé(e) d'accueil	*Assurer l'accueil physique et téléphonique du public, des visiteurs et des collaborateurs, les renseigner et les orienter en tenant compte des procédures, des normes de sécurité et dans un objectif de qualité de service et de valorisation de l'image de l'entreprise.*
		Chauffeur - Conducteur (trice)	*Transporter des personnes, des matériels, des marchandises, des documents, des courriers, etc. dans les meilleures conditions de délais et de sécurité avec, selon les cas, un voiture de type léger (VL), un camion de livraison (PL) ou une moto de presse, et assurer une maintenance de premier niveau.*
		Gestionnaire des Parcs	*Effectuer les opérations d'approvisionnement du parc de matériel, de consommables et/ou de prestations pour un périmètre dédié, et en assurer l'optimisation.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Magasinier	*Effectuer la réception et le stockage de matériels notamment audiovisuels, gérer leurs mouvements selon les contraintes (dont horaires) liées à l'activité, contrôler l'état des stocks et assurer une maintenance de premier niveau selon les consignes, procédures internes et normes de qualité.*
		Responsable de Services Généraux	*Elaborer, mettre en place, et assurer le suivi de tout ou partie des moyens généraux permettant à l'ensemble du personnel d'assurer leurs missions dans un cadre de vie satisfaisant et en toute sécurité.*
		Standardiste	*Assurer l'accueil et le traitement téléphonique (réception et transfert d'appel) de l'ensemble des appels externes et/ou internes à destination de l'ensemble de l'entreprise dans un objectif de qualité de service.*
	Exploitation Bâtiment	**Agent de nettoyage**	*Réaliser des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces et des locaux.*
		Ouvrier d'entretien et de logistique	*Effectuer les opérations de logistique, la maintenance de premier niveau et l'entretien courant des installations (électricité, plomberie, tuyauterie…) et des locaux.*
		Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Energie et Climatisation	*Assurer l'installation, la mise en service et la maintenance d'équipements électriques, de conditionnement d'air et la gestion des fluides.*
		Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Téléphonie	*Assurer l'entretien, le dépannage, l'assemblage et l'installation du matériel, des logiciels de configuration et des réseaux de téléphonie.*
	Immobilier	**Responsable des Opérations Immobilières**	*Conduire les opérations, les dossiers et les projets immobiliers d'une ou plusieurs structures de l'entreprise. Conduire les projets de construction, d'aménagement et de réhabilitation des structures immobilières.*

Famille Professionnelle Gestion d'Entreprise

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Gestion d'Entreprise	**Chargé(e) de gestion administrative**		*Assurer l'organisation, la gestion, la coordination et le suivi de dossiers administratifs, dans son champ d'intervention et dans le respect des consignes, des règles et procédures.*
	Cadre de Gestion		*Assurer la conception, l'étude et la réalisation de dossiers et/ou projets qu'il/elle traite directement ou avec l'équipe qu'il/elle coordonne. Peut exercer sa mission dans un des métiers suivants :* *- Ressources humaines* *- Comptabilité et Finance* *- Assistanat* *- Juridique* *- Etudes – Projet*
	Ressources Humaines	**Chargé(e) d'Administration du Personnel et Paie**	*Assurer la responsabilité de la gestion administrative des dossiers du personnel, de l'entrée au départ, le traitement et le contrôle de la paie, et participer à l'évolution et à la mise en œuvre des règles, procédures et outils de gestion. Assurer conseil et/ou information des salariés sur les questions relatives à la gestion et l'application de la réglementation sociale.*
		Gestionnaire Administration du Personnel et Paie	*Assurer la gestion administrative des dossiers du personnel permanent et/ou non permanent, de l'entrée au départ, la gestion des éléments de pré-paie et/ou le traitement de la paie dans le cadre des règles et procédures définies.*
		Chargé(e) de Développement Ressources Humaines	*Participer au déploiement et accompagner la mise en œuvre opérationnelle des actions de développement des Ressources Humaines : recrutement/ mobilité/ gestion de carrière, formation, emplois & compétences.*
		Chargé(e) du Dialogue Social	*Assurer l'organisation opérationnelle, la préparation des dossiers et la gestion administrative des relations sociales. Suivre les échanges avec les instances représentatives du personnel, assurer un rôle support d'information et réaliser les travaux d'analyse de climat social.*
		Chargé(e) de Formation	*Contribuer à l'élaboration et à la réalisation du plan de formation de l'entreprise ou d'un secteur dans le respect du cadre budgétaire, réglementaire et organisationnel, et en réponse aux axes de développement de l'entreprise et de l'évolution de ses métiers.*
		Interlocuteur (trice) RH	*Participer à la mise en œuvre de la politique RH sur un périmètre défini, en relais du Responsable Ressources Humaines et en interface avec les managers et collaborateurs, par la gestion opérationnelle des activités Ressources Humaines.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Responsable Gestion et Administration RH	*Organiser et encadrer les activités d'un service de gestion administrative du personnel, incluant la paie et le traitement des éléments afférents. Assurer l'application et le contrôle des règles et procédures en vigueur. Conseiller et informer les salariés et les organisations Ressources Humaines sur les questions relatives à la gestion et l'application de la réglementation sociale.*
		Responsable Ressources Humaines	*Déployer & mettre en œuvre la politique Ressources Humaines sur un secteur, en assurant une responsabilité opérationnelle sur l'ensemble des champs du développement RH, de la gestion RH et des relations sociales.*
	Santé et Qualité de Vie au Travail	**Chargé(e) de la Santé et la Qualité de Vie au Travail**	*Conduire les actions contribuant au déploiement des projets et des missions en vue d'optimiser les dispositifs relatifs à la prévention, à la santé et à la qualité de vie au travail, dans le respect des réglementations en vigueur.*
		Infirmier(e)	*Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés en collaboration étroite avec le Médecin du Travail, et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Prodiguer les soins infirmiers d'urgence.*
		Médecin du Travail	*Préserver la santé physique et mentale des salariés, contribuer à éviter toute altération de leur santé par la surveillance de leurs conditions d'hygiène au travail, des risques de contagion et de l'adaptation éventuelle de leur poste de travail. Promouvoir la santé au sein de l'entreprise. Prodiguer et organiser les soins d'urgence.*
	Comptabilité & Finance	**Aide Comptable**	*Traiter et enregistrer des informations et opérations relatives aux mouvements comptables dans le respect des règles et procédures internes ou externes. Assurer le suivi administratif des dossiers.*
		Comptable Général(e)	*Assurer le suivi et l'analyse des comptes dans le respect des règles et procédures en vigueur, et participer à l'élaboration des documents comptables et fiscaux de l'entreprise.*
		Comptable	*Assurer, dans le respect des règles et procédures en vigueur, le traitement, la validation et l'enregistrement des actes de comptabilité et de gestion de son secteur et éditer les documents récapitulatifs associés. Participer aux opérations de clôture des comptes et à la réalisation d'études ou d'analyses comptables.*
		Contrôleur (euse) Budgétaire	*Participer à l'élaboration des budgets, assurer le suivi et le contrôle des opérations financières, réaliser les reportings et les travaux d'analyse budgétaire.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Contrôleur (euse) de Gestion	*Contribuer au pilotage d'une unité opérationnelle et/ou de l'entreprise, en élaborer les budgets et mesurer les performances à l'aide d'indicateurs de gestion et de comptabilité analytique.*
		Responsable Administratif et Financier	*Assurer, sur son périmètre de responsabilité, le pilotage de la performance économique et l'optimisation des ressources humaines, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, dans le respect des normes et procédures en vigueur.*
		Responsable de Gestion Comptable	*Superviser et garantir le traitement et l'analyse de compte(s) sociaux d'un secteur ou spécifique(s) à un ou plusieurs cycles comptables dans le respect des règles et procédures en vigueur.*
		Responsable Comptabilités	*Organiser, encadrer et contrôler les activités d'un service de gestion comptable dans la réalisation et l'analyse des comptes sociaux, dans le respect des délais et des normes externes et internes en vigueur.*
		Responsable de Contrôle de Gestion	*Piloter la performance économique et mettre en œuvre les politiques budgétaires définies pour un périmètre ou un domaine d'activité, en étroite relation avec le management opérationnel. Garantir et respecter la mise en œuvre des procédures et règles de gestion de l'entreprise.*
		Responsable Finances	*Piloter la performance économique et mettre en œuvre les politiques budgétaires définies pour un périmètre ou un domaine d'activité, en étroite relation avec le management opérationnel et assurer l'intégrité de la gestion des opérations comptables et financières.*
	Assistanat	**Assistant(e) de direction**	*Assister un ou plusieurs directeurs ou responsables de service dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités, préparer les dossiers, organiser et coordonner les informations internes et externes et contribuer à l'optimisation du/des service(s). Peut exercer dans un domaine d'activités de spécialité et pratiquer une ou plusieurs langues étrangères.*
		Gestionnaire Administratif (ve)	*Assurer le traitement, l'élaboration et le suivi de dossiers administratifs dans son champ d'intervention dans le respect des consignes, des règles et procédures.*
		Secrétaire Assistant(e)	*Assurer les activités de secrétariat et assister un responsable hiérarchique et/ou ses collaborateurs dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités et faciliter le fonctionnement du service. Peut exercer dans un domaine d'activités de spécialité et pratiquer une ou plusieurs langues étrangères.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
	Juridique	**Juriste**	*Veiller au respect de la loi et de la réglementation et à la préservation des intérêts de l'entreprise dans son développement et dans ses actes.* *Conseiller, assister les directions et les services opérationnels sur les problématiques juridiques liées à leur domaine de spécialité. Instruire les dossiers et établir les actes juridiques.*
		Juriste Spécialisé(e)	*Assurer, sur un ou plusieurs domaines de spécialité, la responsabilité du conseil et l'assistance juridique aux directions et aux opérationnels. Conduire des missions ou des projets, de l'élaboration de l'état des lieux à l'analyse des problématiques posées et à l'élaboration de solutions.* *Peut assurer la coordination et la supervision d'une équipe de juristes spécialisés.*
		Responsable Juridique	*Organiser, superviser et contrôler les activités d'un service juridique dans son rôle de conseil auprès des directions et mettre en œuvre les conditions assurant le respect de la loi et de la réglementation, et à la préservation des intérêts de l'entreprise dans son développement et dans ses actes.*
	Etudes-Projet-Achat	**Acheteur (euse)**	*Assurer la responsabilité de portefeuilles d'achats hors programmes et contribuer à optimiser les coûts d'achats de l'entreprise en support des Directions. Analyser, prospecter les marchés et conduire les appels d'offre et les négociations jusqu'à l'établissement des contrats d'achat.*
		Assistant(e) Projet/ Etudes	*Participer à la conduite de projets et/ou d'études apportant analyse, proposition, et expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.*
		Auditeur (trice) Interne	*Identifier, évaluer et contrôler les processus de management des risques, de contrôle et de gouvernance de l'entreprise et apporter conseils et méthodologie en vue d'atteindre ses objectifs, d'accroître sa performance et de créer de la valeur ajoutée.*
		Chargé(e) d'Etudes	*Conduire des études quantitatives et qualitatives apportant analyse, conseil, propositions, et expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.*
		Chargé(e) de Mission	*Conduire des missions pour une direction de l'entreprise, apportant analyse, conseil, propositions, appui et/ou expertise, et le cas échéant superviser la mise en œuvre de la préconisation.*

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		Chef de Projet	*Conduire des projets, de l'expression de besoins et de l'analyse des impacts, à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement des projets et les moyens alloués dans le respect du cahier des charges.*
		Responsable de Projets	*Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets, définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation dans le respect des cahiers des charges, des objectifs de cohérence des projets et de qualité. Organiser, coordonner et contrôler les activités des chefs de projet.*
	Support à l'Organisation	**Assistant(e) logistique**	*Assurer les activités courantes d'intendance et de logistique liées à la l'organisation des moyens généraux et/ou en support avec l'exploitation.*
		Chef d'Equipe	*Coordonner, superviser et participer à l'activité d'une équipe de techniciens, d'ouvriers ou d'employés, dans la réalisation des missions de l'équipe.*
		Chef de Service	*Assurer la responsabilité de la coordination, de la mise œuvre et de la supervision des activités d'un service. Participer aux études, missions et projets contribuant à l'évolution des activités dans son domaine de spécialité.*
		Responsable de Service	*Assurer la responsabilité de l'organisation, de l'encadrement, de la réalisation et du contrôle des activités d'un service composé de techniciens supérieurs et/ou de cadres. Conduire les études, missions et projets contribuant à l'évolution des activités dans son domaine de spécialité.*

I.II Classification des métiers et des emplois

Tout salarié est rattaché à un des métiers ou emplois de référence figurant dans la « Nomenclature Générale des métiers et des emplois » (Annexe I.II), lequel est rattaché à un des groupes de classification ci-dessous.

Les salariés disposant d'une grande expérience dans leur emploi peuvent par ailleurs accéder à un groupe de classification supérieur relevant de la classification « spécialisé » selon la grille générale d'évolution de carrière exposée à l'annexe I.IV. « Grille d'évolution de carrière ».

Groupe 1 - Ouvriers et Employés 1

Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures définies, des tâches et activités professionnelles simples.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Formation initiale professionnelle de niveau CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale de niveau baccalauréat
Ou expérience professionnelle équivalente

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Immobilier & Moyens Généraux	**Services**	Agent de courrier
		Agent de reprographie
		Standardiste
		Chauffeur -Conducteur(trice)
	Exploitation Bâtiment	Agent de Nettoyage
		Ouvrier d'entretien et de logistique

Groupe 2 - Ouvriers et d'Employés 2

Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures générales de travail, des tâches et activités professionnelles pouvant être complexes.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Formation initiale professionnelle sanctionnée par un diplôme de type CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale sanctionnée par un diplôme de niveau baccalauréat
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Production - Fabrication - Technologies	**Décor**	Menuisier
		Peintre
		Tapissier
	Plateau	Accessoiriste
		Assistant(e) technique
		Machiniste
Immobilier & Moyens Généraux	**Services**	Chargé(e) d'Accueil
		Magasinier
Gestion d'entreprise	**Support à l'organisation***	Assistant(e) logistique

Groupe 3 - Techniciens et Maîtrise

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles, en réalisant si nécessaire des adaptations du mode opératoire pour faire face aux difficultés rencontrées.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Formation initiale sanctionnée par un diplôme de type Baccalauréat professionnel ou général à BAC + 2, avec une expérience professionnelle inférieure à 2 ans.
Ou expérience professionnelle équivalente

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Production - Fabrication - Technologies	**Production**	Assistant(e) d'Emission
	Production opérationnelle et organisation	Régisseur
	Plateau	Chef maquilleur(se)
		Electricien(ne) - Eclairagiste
	Exploitation Moyens Audiovisuels	Assistant(e) d'Exploitation
		Opérateur(trice) d'habillage
		Opérateur(trice) Prompteur
		Sous-titreur Adaptateur
Gestion d'entreprise	**Comptabilité et Finance**	Aide Comptable
	Assistanat	Gestionnaire Administratif(ve)
		Secrétaire Assistant(e)
Programmes	**Support à l'information**	Assistant(e) d'Edition

Groupe 4 - Techniciens supérieurs

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, nécessitant la prise d'initiatives pour préparer le travail et l'effectuer dans différents contextes.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication - Marketing - Etudes	Communication Interne/Externe	Chargé(e) de Communication Relationnelle
		Chargé(e) de Communication Visuelle
Production - Fabrication - Technologies	Production	Chargé(e) de réalisation Radio
	Production Opérationnelle et Organisation	Adjoint(e) de Production
		Assistant(e) de réalisation
	Plateau	Chef de plateau
	Exploitation Moyens Audiovisuels	Chef Monteur
		Chef – Opérateur(trice) du son/Mixeur (Télé ou Radio)
		Infographiste
		Chef - Opérateur(trice) de Prise de Vue
		Scripte
		Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo & Audiovisuelle
	Diffusion et Echanges	Gestionnaire de médias
		Technicien(ne) d'Exploitation Antennes
	Maintenance – Administration	Technicien(ne) de Maintenance informatique

		Technicien(ne) de Maintenance Systèmes Audiovisuels
Gestion d'entreprise		Chargé(e) de gestion administrative
	Ressources Humaines	Gestionnaire Administration du Personnel et Paye
	Comptabilité et Finance	Comptable
	Assistanat	Assistant(e) de Direction
	Support à l'organisation	Chef d'équipe
Immobilier & Moyens Généraux	**Services**	Gestionnaire des Parcs
		Archiviste
	Exploitation Bâtiment	Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Energie Climatisation
		Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Téléphonie
Programmes	**Conception et Suivi des Programmes**	Documentaliste
	Programmation	Chargé(e) de visionnage Editorial
		Technicien(ne) programmation grilles
		Technicien(ne) programmation conducteur
	Support à l'information	Assistant(e) de Rédaction
		Assistant(e) de Locale

Groupe 5 - Cadres 1

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels en utilisant les outils et méthodes adaptés et suivant les procédures existantes de manière autonome.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication – Marketing - Etudes	**Communication Interne/Externe**	Cadre de la communication
Production – Fabrication - Technologies		Cadre d'Exploitation
	Diffusion et échange	Chargé(e) de contrôle qualité
		Chargé(e) d'exploitation Antennes
	Production	Coordinateur d'Emission
	Production Opérationnelle et Organisation	Cadre à la production
		Régisseur de production
Gestion d'entreprise		Cadre de Gestion
	Santé et Qualité de Vie au Travail	Infirmièr(e)
	Comptabilité et Finance	Comptable Général(e)
	Etudes – Projet - Achat	Assistant(e) Projet/Etudes
Immobilier & Moyens Généraux		Cadre Immobilier & des moyens généraux
Programmes		Cadre des programmes
	Conception et Suivi des Programmes Programmation	Contrôleur (euse) des obligations de Programmes

Groupe 6 - Cadres 2

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de résoudre les problèmes relatifs aux outils, méthodes et procédures utilisés.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication-Marketing-Etudes	**Communication Interne/Externe**	Chargé(e) de presse
		Chargé(e) de communication
		Chargé(e) de Communication Promotionnelle et Publicitaire
		Chargé(e) de Relations Publiques & d'événements
		Chargé(e) des partenariats
		Concepteur (trice) Rédacteur (trice) Multimédia
		Graphiste
Production – Fabrication - Études	**Production Opérationnelle et Organisationnelle**	Adjoint(e) d'Administrateur de Production
		Planificateur (trice)
	Décor	Décorateur (trice) Ensemblier
	Exploitation Moyens Audiovisuels	Chef d'Equipement (Vidéo/Son/Post Production)
	Diffusion et Echanges	Chef d'Exploitation Antennes
		Planificateur (trice) de Moyens de Liaison

	Maintenance – Administration Technologies	Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de données
Gestion d'entreprise	**Ressources Humaines**	Chargé(e) de Développement Ressources Humaines
		Chargé(e) de Formation
		Chargé(e) du Dialogue Social
		Chargé(e) d'Administration du Personnel et Paie
		Interlocuteur(trice) Ressources Humaines
	Santé et Qualité de Vie au Travail	Chargé(e) de la Santé et la Qualité de Vie au Travail
	Comptabilité et Finance	Contrôleur (euse) budgétaire
	Support à l'organisation	Chef de service
Programmes	**Programmation**	Chargé(e) de programmation
		Gestionnaire d'Antennes
		Gestionnaire de Conduite d'Antennes

Groupe 7 - Cadres 3

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.
Formation ou expérience professionnelle requise :
Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience de 4 à 7 années d'expérience professionnelle.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication	Communication Interne/Externe	Responsable de projets et d'actions de communication
	Marketing-Etudes	Chargé(e) d'études Marketing Antennes
		Chargé(e) de Marketing numérique
Production – Fabrication - Technologies	**Production**	Chargé(e) de Négociations Acquisitions
	Production opérationnelle et organisation	Chargé de réalisation émissions TV
	Plateau	Responsable Lumière
	Exploitation Moyens Audiovisuels	Responsable de Régie
	Développement Technologies	Ingénieur(e) Technologies
		Ingénieur(e) Méthodes et Qualité
Gestion d'entreprise	**Comptabilité et Finance**	Contrôleur(euse) de gestion
		Responsable de Gestion Comptable
	Etudes – Projet - Achat	Acheteur (euse)
		Chargé(e) d'Etudes

		Chargé(e) de mission
	Juridique	Juriste
	Support à l'Organisation	Responsable de service
Programmes	**Conception et Suivi des Programmes**	Chargé(e) de l'habillage
	Editeur numérique	Chargé(e) d'Edition numérique

Groupe 8 - Cadres 4

Assurer la responsabilité de la réalisation et/ou de la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.
Formation ou expérience professionnelle requise :
Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle minimale de 5 ans dans la spécialité
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Production – Fabrication - Technologies	**Production Opérationnelle et Organisation**	Chargé(e) de Production
	Décor	Chef Décorateur (trice)
	Maintenance – Administration Technologies	Responsable de Maintenance informatique
		Responsable de Maintenance Systèmes Audiovisuels
	Développement Technologies	Chef de Projet Technologies
Gestion d'entreprise	**Juridique**	Juriste spécialisé(e)
	Etudes – Projet - Achat	Auditeur (trice) interne
		Chef de projet
Immobilier & Moyens Généraux	**Services**	Responsable de Services Généraux
Programmes	**Conception et Suivi des Programmes**	Conseiller de programmes
		Responsable d'Autopromotion
		Responsable de Programmes Radio
	Editeur numérique	Chef de produit numérique
		Chef de projet numérique
	Programmation	Chef de chaine

Groupe 9 - Cadres supérieurs 1

Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 1 contribue au développement de son périmètre d'activité.

Formation ou expérience professionnelle requise :
Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication – Marketing - Etudes	Communication Interne/Externe	Responsable de Communication
Production – Fabrication - Technologies	Production	Administrateur (trice) de Production
	Production Opérationnelle et Organisation	Adjoint(e) au Responsable de Centre Technique
		Organisateur (trice) d'activités
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Responsable Ressources Humaines
		Responsable Gestion et Administration RH
	Comptabilité et Finance	Responsable Comptabilités
		Responsable de Contrôle de Gestion
	Juridique	Responsable Juridique
	Etudes-Projet-Achat	Responsable de Projets
Immobilier & Moyens Généraux	Immobilier	Responsable des Opérations Immobilières
Programmes	Conception et Suivi des Programmes	Responsable de la Déontologie des programmes et des obligations de l'Antenne
		Responsable de Programmes
	Programmation	Responsable de Programmation

Groupe 10 - Cadres supérieurs 2

Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités majeures pour l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 2 assure le développement de son périmètre d'activité.
Formation ou expérience professionnelle requise :
Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Production – Fabrication - Technologies	**Production Opérationnelle et Organisation**	Responsable de Centre Technique
	Développement Technologies	Responsable de Projets Technologies
Gestion d'entreprise	**Comptabilité et Finance**	Responsable Administratif & Financier
		Responsable Finances

Groupe 11 – Cadres supérieurs 3

Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité, la coordination et le développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience approfondie et de vastes connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels.

Formation ou expérience professionnelle requise :

Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée intégrant des fonctions d'encadrement.
Ou expérience professionnelle équivalente.

I.III Grille Générale de rémunération

Catégorie	Groupe de Classification	Libellé du groupe de classification	Salaire annuel brut minimum
Ouvriers / Employés	1	Ouvrier / Employé 1	20 000
	2	Ouvrier / Employé 2	21 500
Techniciens / Maîtrise / Techniciens supérieurs	3	Technicien / Maîtrise	23 000
	4	Technicien supérieur	25 250
Cadres	5	Cadre 1	29 450
	6	Cadre 2	30 700
	7	Cadre 3	31 950
	8	Cadre 4	35 950
Cadres supérieurs	9	Cadre supérieur 1	37950
	10	Cadre supérieur 2	45500
	11	Cadre supérieur 3	56200

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

I.IV Grilles d'évolution de carrière

Grille Générale d'évolution de carrière

GRILLE GENERALE D'EVOLUTION DE CARRIERE										
		POSSIBILITES D'EVOLUTION DE CARRIERE								
GROUPE DE CLASSIFICATION		GRILLE A		GRILLE B		GRILLE C		GRILLE "SPECIALISE"		
		ACCES		CONFIRME		MAITRISE		EXPERTISE		
		Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Libellé du groupe	Niveau de classification	salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
1		1A	20000	1B	21538	1C	24368			
	2 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 1						2 spécialisé	2S	28259
2		2A	21500	2B	23153	2C	26196			
	3 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 2						3 spécialisé	3S	30379
3		3A	23000	3B	24768	3C	28023			
	4 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 3						4 spécialisé	4S	32499
4		4A	25250	4B	27191	4C	30765			
	5 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 4						5 spécialisé	5S	33130
5		5A	29450	5B	31714	5C	35882			
	6 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 5						6 spécialisé	6S	38641
6		6A	30700	6B	33061	6C	37405			
	7 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 6						7 spécialisé	7S	43378
7		7A	31950	7B	34407	7C	38928			
	8 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 7						8 spécialisé	8S	45154
8		8A	35950	8B	38714	8C	43802			
	9 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 8						9 spécialisé	9S	50796
9		9A	37950	9B	47170	9C	54600			
	10 spécialisé	Accès ouvert aux salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe 9						10 spécialisé	10S	57600
10		10A	45500	10B	54600	10C	59150			
11		11A	56200	11B	67440	11C	73060			

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 1 -

Groupe 1 – Ouvriers Employés 1

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYES	1	1A	ACCES	1	20 000
				2	20 500
				3	21 013
		1B	CONFIRME	4	21 538
				5	22 076
				6	22 628
				7	23 194
				8	23 774
		1C	MAITRISE	9	24 368
				10	24 977
				11	25 602
				12	26 242
				13	26 898
				14	27 570

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 2 Spécialisé – Ouvriers Employés 2 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYES	2 Spécialisé	2S	EXPERTISE	15	28 259
				16	28 966
				17	29 690
				18	30 432
				19	31 193
				20	31 973
				21	32 772

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 2 -

Groupe 2 - Ouvriers Employés 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYES	2	2A	ACCES	1	21 500
				2	22 038
				3	22 588
		2B	CONFIRME	4	23 153
				5	23 732
				6	24 325
				7	24 933
				8	25 557
		2C	MAITRISE	9	26 196
				10	26 851
				11	27 522
				12	28 210
				13	28 915
				14	29 638

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 3 Spécialisé – Ouvriers Employés 3 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYES	3 Spécialisé	3S	EXPERTISE	15	30 379
				16	31 138
				17	31 917
				18	32 715
				19	33 533
				20	34 371
				21	35 230

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 3 -

Groupe 3 – Techniciens Maîtrise

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	3	3A	ACCES	1	23 000
				2	23 575
				3	24 164
		3B	CONFIRME	4	24 768
				5	25 388
				6	26 022
				7	26 673
				8	27 340
		3C	MAITRISE	9	28 023
				10	28 724
				11	29 442
				12	30 178
				13	30 932
				14	31 706

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 4 spécialisé – Techniciens Maîtrise spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	4 Spécialisé	4S	EXPERTISE	15	32 499
				16	33 311
				17	34 144
				18	34 997
				19	35 872
				20	36 769
				21	37 688

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 4 -

Groupe 4 – Techniciens supérieurs

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	4	4A	ACCES	1	25 250
				2	25 881
				3	26 528
		4B	CONFIRME	4	27 191
				5	27 871
				6	28 568
				7	29 282
				8	30 014
		4C	MAITRISE	9	30 765
				10	31 534
				11	32 322
				12	33 130
				13	33 958
				14	34 807

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 5 spécialisé – Cadres spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	5 Spécialisé	5S	EXPERTISE	12	33 130
				13	33 958
				14	34 807
				15	35 678
				16	36 570
				17	37 484
				18	38 421
				19	39 381
				20	40 366
				21	41 375
				22	42 409
				23	43 470
				24	44 556

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 5 -

Groupe 5 – Cadres 1

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	5	5A	ACCES	1	29 450
				2	30 186
				3	30 941
		5B	CONFIRME	4	31 714
				5	32 507
				6	33 320
				7	34 153
				8	35 007
		5C	MAITRISE	9	35 882
				10	36 779
				11	37 698
				12	38 641
				13	39 607
				14	40 597

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 6 spécialisé – Cadres 2 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	6 spécialisé	6S	EXPERTISE	12	38 641
				13	39 607
				14	40 597
				15	41 612
				16	42 652
				17	43 719
				18	44 812
				19	45 932
				20	47 080
				21	48 257

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 6 -

Groupe 6 – Cadres 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	6	6A	ACCES	1	30 700
				2	31 468
				3	32 254
		6B	CONFIRME	4	33 061
				5	33 887
				6	34 734
				7	35 603
				8	36 493
		6C	MAITRISE	9	37 405
				10	38 340
				11	39 299
				12	40 281
				13	41 288
				14	42 320

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 7 spécialisé – Cadres 3 spécialisé

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	7 Spécialisé	7S	EXPERTISE	15	43 378
				16	44 462
				17	45 574
				18	46 713
				19	47 881
				20	49 078
				21	50 305

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 7 -

Groupe 7 – Cadres 3

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	7	7A	ACCES	1	31 950
				2	32 749
				3	33 567
		7B	CONFIRME	4	34 407
				5	35 267
				6	36 148
				7	37 052
				8	37 979
		7C	MAITRISE	9	38 928
				10	39 901
				11	40 899
				12	41 921
				13	42 969
				14	44 043

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 8 spécialisé – Cadres 4 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	8 Spécialisé	8S	EXPERTISE	15	45 154
				16	46 283
				17	47 440
				18	48 626
				19	49 842
				20	51 088
				21	52 365

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière
- Emplois relevant du groupe 8 -

Groupe 8 – Cadres 4

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	8	8A	ACCES	1	35 950
				2	36 849
				3	37 770
		8B	CONFIRME	4	38 714
				5	39 682
				6	40 674
				7	41 691
				8	42 733
		8C	MAITRISE	9	43 802
				10	44 897
				11	46 019
				12	47 170
				13	48 349
				14	49 557

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Groupe d'évolution
Groupe 9 spécialisés – Cadres supérieurs spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	9 Spécialisé	9S	EXPERTISE	15	50 796
				16	52 066
				17	53 368
				18	54 702
				19	56 069
				20	57 471
				21	58 908

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière

Groupe 9 – Cadres supérieurs 1

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	9	9A	ACCES	37 950
		9B	CONFIRME	47 170
		9C	MAITRISE	54 600

Le positionnement sur le dernier niveau de classification n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle

Groupe d'évolution
Groupe 10 spécialisés – Cadres supérieurs 2 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	10 Spécialisé	10S	EXPERTISE	57 600

Le positionnement sur le dernier niveau de classification n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière

Groupe 10 – Cadres supérieurs 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	10	10A	ACCES	45 500
		10B	CONFIRME	54 600
		10C	MAITRISE	59 150

Le positionnement sur le dernier niveau de classification n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Grilles détaillées d'évolution de carrière

Groupe 11 – Cadres supérieurs 3

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	11	11A	ACCES	56 200
		11B	CONFIRME	67 440
		11C	MAITRISE	73 060

Le positionnement sur le dernier niveau de classification n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

I.V Grille de progression salariale garantie

GRILLE D'EVOLUTION SALARIALE GARANTIE			
CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	Nombre d'années d'ancienneté dans le groupe de classification	Salaire annuel brut garanti prime d'ancienneté comprise
OUVRIERS / EMPLOYES	1	10	22 700 €
		20	24 500 €
		30	26 800 €
	2	10	24 400 €
		20	26 348 €
		30	28 900 €
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	3	10	26 100 €
		20	28 200 €
		30	30 900 €
	4	10	28 500 €
		20	31 000 €
		30	34 000 €
CADRES	5	10	33 400 €
		20	36 600 €
		30	40 100 €
	6	10	34 800 €
		20	38 200 €
		30	41 800 €
	7	10	36 100 €
		20	39 700 €
		30	43 500 €
	8	10	40 400 €
		20	44 700 €
		30	49 000 €
CADRES SUPERIEURS	9	10	42 600 €
		20	47 200 €
		30	51 700 €
	10	10	51 100 €
		20	56 600 €
		30	62 000 €
	11	10	63 100 €
		20	69 880 €
		30	76 500 €

II ANNEXE RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL

II.I CADRES ELIGIBLES AU DECOMPTE ANNUEL EN JOURS TRAVAILLES

Les salariés occupant un emploi ou un poste relevant du groupe de classification 9 (cadre supérieur 1) ou supérieur sont éligibles au décompte annuel en jours travaillés.

Les collaborateurs occupant un des emplois figurant ci-après sont également éligibles au décompte annuel en jours travaillés.

Famille – Programmes

Métier – Conception et Suivi des Programmes :

- Responsable de Programmes
- Responsable de Programmes Radio
- Conseiller(e) de Programmes
- Chargé(e) de l'Habillage
- Responsable d'Autopromotion
- Responsable de la Déontologie des Programmes et des Obligation de l'Antenne
- Responsable de Programmation
- Chef de Produit Numérique

Métier – Editeur Numérique :

- Chef de Produit Numérique
- Chef de Projet Numérique

Famille – Production – Fabrication – Technologies

Métier – Production :

- Administrateur(ice) de Productions
- Chargé(e) de Négociations Acquisitions
- Chargé(e) de Production
- Responsable de Centre Technique

Métier – Décor :

- Décorateur(ice) Ensemblier
- Chef Décorateur(ice)

Métier – Exploitation Moyens Audiovisuels :

- Responsable de Régie
- Chef d'Equipement (Vidéo/Son/Post Production)
- Chef de Projet Technologies
- Responsable de Projets Technologies

Famille – Communication – Marketing – Etudes

Métier – Communication Interne/Externe :

- Chargé(e) de Relations Publiques et d'Evénements
- Chargé(e) de Communication Promotionnelle ou Publicitaire

- Chargé(e) de Communication
- Responsable de Communication

Famille – Immobilier – Moyens Généraux

Métier – Services :

- Responsable de Services Généraux

Métier – Immobilier :

- Responsable des Opérations Immobilières

Famille – Gestion d'Entreprise

Métier – Ressources Humaines :

- Responsable Gestion et Administration RH
- Responsable Ressources Humaines
- Responsable Comptabilité
- Responsable de Contrôle de Gestion
- Responsable Finances
- Responsable Administratif et Financier
- Responsable de service
- Chef de service

Métier – Juridique :

- Responsable Juridique
- Juriste Spécialisé(e)

Métier – Etudes – Projets – Achats :

- Chargé(e) d'Etudes
- Auditeur(ice) Interne
- Chef de Projet
- Acheteur(se)

Certains emplois éligibles peuvent ne pas figurer dans la liste du fait de leur caractère unique ou très spécifique. Ils pourront s'y ajouter après information du comité de suivi.

LIVRE 3 : ANNEXES SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

I – ANNEXE RELATIVE PRINCIPES PROFESSIONNELS APPLICABLES AU PERSONNEL JOURNALISTE

I.I CHARTE D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES

Le droit du public à une information de qualité, complète, libre, indépendante et pluraliste, rappelé dans la Déclaration des droits de l'homme et la Constitution française, guide le journaliste dans l'exercice de sa mission. Cette responsabilité vis-à-vis du citoyen prime sur toute autre.
Ces principes et les règles éthiques ci-après engagent chaque journaliste, quelles que soient sa fonction, sa responsabilité au sein de la chaîne éditoriale et la forme de presse dans laquelle il exerce.
Cependant, la responsabilité du journaliste ne peut être confondue avec celle de l'éditeur, ni dispenser ce dernier de ses propres obligations.
Le journalisme consiste à rechercher, vérifier, situer dans son contexte, hiérarchiser, mettre en forme, commenter et publier une information de qualité ; il ne peut se confondre avec la communication. Son exercice demande du temps et des moyens, quel que soit le support. Il ne peut y avoir de respect des règles déontologiques sans mise en œuvre des conditions d'exercice qu'elles nécessitent.
La notion d'urgence dans la diffusion d'une information ou d'exclusivité ne doit pas l'emporter sur le sérieux de l'enquête et la vérification des sources.
La sécurité matérielle et morale est la base de l'indépendance du journaliste. Elle doit être assurée, quel que soit le contrat de travail qui le lie à l'entreprise.
L'exercice du métier à la pige bénéficie des mêmes garanties que celles dont disposent les journalistes mensualisés.
Le journaliste ne peut être contraint à accomplir un acte ou exprimer une opinion contraire à sa conviction ou sa conscience professionnelle, ni aux principes et règles de cette charte.
Le journaliste accomplit tous les actes de sa profession (enquête, investigations, prise d'images et de sons, etc…) librement, a accès à toutes les sources d'information concernant les faits qui conditionnent la vie publique et voit la protection du secret de ses sources garantie.
C'est dans ces conditions qu'un journaliste digne de ce nom :
• Prend la responsabilité de toutes ses productions professionnelles, mêmes anonymes ;
• Respecte la dignité des personnes et la présomption d'innocence ;
• Tient l'esprit critique, la véracité, l'exactitude, l'intégrité, l'équité, l'impartialité, pour les piliers de l'action journalistique ; tient l'accusation sans preuve, l'intention de nuire, l'altération des documents, la déformation des faits, le détournement d'images, le mensonge, la manipulation, la censure et l'autocensure, la non vérification des faits, pour les plus graves dérives professionnelles ;
• Exerce la plus grande vigilance avant de diffuser des informations d'où qu'elles viennent ;
• Dispose d'un droit de suite, qui est aussi un devoir, sur les informations qu'il diffuse et fait en sorte de rectifier rapidement toute information diffusée qui se révèlerait inexacte ;

• N'accepte en matière de déontologie et d'honneur professionnel que la juridiction de ses pairs ; répond devant la justice des délits prévus par la loi ;
• Défend la liberté d'expression, d'opinion, de l'information, du commentaire et de la critique ;
• Proscrit tout moyen déloyal et vénal pour obtenir une information. Dans le cas où sa sécurité, celle de ses sources ou la gravité des faits l'obligent à taire sa qualité de journaliste, il prévient sa hiérarchie et en donne dès que possible explication au public ;
• Ne touche pas d'argent dans un service public, une institution ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ;
• N'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ;
• Refuse et combat, comme contraire à son éthique professionnelle, toute confusion entre journalisme et communication ;
• Cite les confrères dont il utilise le travail, ne commet aucun plagiat ;
• Ne sollicite pas la place d'un confrère en offrant de travailler à des conditions inférieures ;
• Garde le secret professionnel et protège les sources de ses informations ;
• Ne confond pas son rôle avec celui du policier ou du juge.

I.II Collaborations extérieures des journalistes

	AUTORISEE SUR LE TEMPS LIBRE	SOUMISE A AUTORISATION	INTERDITE
ACTIVITE D'AUTEUR			
Edition (essai ou fiction)	X		
Cinéma	X		
COLLABORATION JOURNALISTIQUE			
Secteur public ou privé non concurrentiel		X	
Activité ponctuelle			X
Secteur privé concurrentiel			
Domaines des programmes		X	

Associations à but non lucratif		X	
ENSEIGNEMENT Organismes agréés CCNTJ, INA Ecoles de journalisme non agréées ou de communication Autres organismes d'enseignement		X X	 X
MEDIATRAINING			X
COLLABORATION A DES « EVENEMENTS » DIVERS, COLLOQUES, SEMINAIRES, SALONS, etc.			
Organisé par une entreprise extérieure			x
Organisé par un institutionnel		x	
Organisé par une association . collaboration non médiatisée non rémunérée . collaboration non médiatisée rémunérée . collaboration médiatisée non Rémunérée . collaboration médiatisée rémunérée	 X x		 X x
COLLABORATION A UN DOCUMENT ECRIT OU AUDIOVISUEL			
Pour le compte d'une entreprise :			
. Communication			X

interne . Communication externe			x
Pour un institutionnel :			
. Communication interne . Communication externe			X x
Pour une association :			
. Collaboration non médiatisée non rémunérée	x		
. Collaboration non médiatisée rémunérée			x
. Collaboration médiatisée non rémunérée	x	x	
. Collaboration médiatisée rémunérée			x

I.III Droit moral et patrimonial des journalistes

Il est rappelé que le droit moral et patrimonial des journalistes est régi à la date du présent accord par « l'accord de groupe relatif aux modalités d'utilisation des œuvres des journalistes pour les sociétés France 2, France 3, RFO et France Télévisions Interactive » du 3 mai 2007.

II ANNEXES RELATIVES AUX FONCTIONS, FILIERE ET REMUNERATION

II.I Nomenclature Générale des fonctions journalistes

Fonction	Mission principale
Rédacteur reporteur	Journaliste chargé de rechercher des informations, les vérifier, les situer dans un contexte, les hiérarchiser, les mettre en forme en cohérence avec l'angle rédactionnel défini avec la hiérarchie en vue de leur publication. Il assume la responsabilité éditoriale des sujets (reportages, commentaires, interviews…) qu'il réalise.
Journaliste reporteur d'Images	Journaliste chargé de réaliser les images et/ou des reportages d'actualité, dossiers, magazines, en cohérence avec l'angle rédactionnel défini avec la hiérarchie. Etant responsable ou co-responsable du contenu, il doit garantir la valeur informative des images et la qualité technique de la prise de vues.
Chef d'édition	Journaliste chargé, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de suivre l'élaboration d'une édition d'information et de coordonner les moyens techniques nécessaires. Il s'assure du bon déroulement de la diffusion d'une édition d'information ou de sa mise en ligne.
Journaliste spécialisé	Journaliste chargé de réaliser des sujets ou reportages dans un domaine dont il est spécialiste. Sa qualification est attestée soit : - par des diplômes - par une formation - par le constat d'une pratique journalistique dans un domaine spécifique
Journaliste bilingue	Journaliste chargé de réaliser des sujets et/ou reportages liés à l'actualité et en assurer la déclinaison régulièrement à l'antenne, dans une langue étrangère, nationale, régionale ou locale.
Secrétaire de rédaction	Journaliste chargé d'assurer, sous l'autorité d'un rédacteur en chef, la rigueur et la cohérence rédactionnelle et graphique d'une édition. Le secrétaire de rédaction réunit et prépare tous les documents rédactionnels et s'assure de leur diffusion et/ou de leur mise en ligne dans le respect de la ligne éditoriale.
Coordinateur (trice) d'échanges régionaux et interrégionaux	Journaliste chargé d'assurer la sélection quotidienne et la mise à disposition auprès des services et/ou des éditions de sujets et d'images en provenance de TV et agences régionales.
Coordinateur (trice) d'échanges nationaux et internationaux	Journaliste chargé d'assurer la sélection quotidienne et la fourniture auprès des services et/ou des éditions de sujets et d'images en provenance de TV et agences nationales ou étrangères. Il met à disposition des TV et agences nationales ou étrangères des sujets et/ou images en provenance des rédactions de l'entreprise.
Grand reporteur	Journaliste de grande expérience, chargé d'assurer la couverture d'événements de l'actualité régionale, nationale ou internationale, de reportages, de sujets d'enquêtes et d'investigations pour des éditions d'information, de documentaires ou de magazines d'information, en cohérence avec l'angle rédactionnel défini avec la hiérarchie. Le Grand reporteur peut être appelé à diriger et coordonner ponctuellement une équipe de reporteurs.
Responsable d'édition	Journaliste chargé de coordonner, sous l'autorité du rédacteur en chef, l'édition et la fabrication des contenus pour les éditions d'information des différents supports et/ou antennes. Journaliste de grande expérience, il peut être amené à prendre des décisions d'ordre rédactionnel ou éditorial avant et pendant la diffusion.
Chef de service adjoint	Journaliste chargé de co-animer et co-gérer un service de la Rédaction en vue de l'élaboration et de la mise à l'antenne et/ou de la mise en ligne de sujets relevant de son domaine, en cohérence avec les orientations définies par la direction de l'information. Le chef de service adjoint supplée le chef de service en son absence.
Envoyé spécial permanent	Journaliste chargé d'assurer, pour des éditions d'information et sous l'autorité de la hiérarchie, la responsabilité rédactionnelle et la réalisation de sujets et de directs à l'étranger, en fonction de l'actualité du pays ou de la zone géographique où il exerce sa mission pour une durée déterminée, dans le cadre des moyens et des ressources alloués par l'entreprise.
Chef de service	Journaliste chargé d'encadrer et animer un service de la Rédaction en vue de l'élaboration et de la mise à l'antenne de sujets relevant de son domaine, en liaison avec la ou les rédaction(s) en chef et en cohérence avec les orientations définies par la direction de l'information.

Rédacteur (trice) en chef Adjoint(e)	Journaliste chargé d'assister et/ou suppléer le rédacteur en chef dans l'ensemble des activités qu'impliquent l'élaboration et la fabrication d'une ou de différentes éditions ou sessions d'information (JT, magazine...). En région, le Rédacteur en chef adjoint peut se voir confier la responsabilité d'une édition locale.
Rédacteur (trice) en chef	Journaliste chargé de définir le contenu éditorial et piloter sa mise en œuvre avec l'équipe rédactionnelle. Il assume la responsabilité éditoriale des éditions, magazines, opérations spéciales dont il a la charge. Il a autorité sur l'ensemble de l'équipe rédactionnelle.

II.II Fonctions, filières et rémunérations

NIV.	Filière reportage / contenus d'information	Filière édition / coordination	Filière encadrement	Salaires minimaux annuels bruts hors prime d'ancienneté
1	Journaliste stagiaire			25550
2	**Journaliste rédacteur reporteur**			32800
3	**Journaliste reporteur d'images**			33800
4	**Journaliste bilingue**			37300
	Journaliste spécialisé - reportage			
	Journaliste spécialisé - images			
	Journaliste spécialisé			
		Secrétaire de rédaction		
		Chef d'édition		
		Coordinateur des échanges régionaux et interrégionaux		
5	**Grand Reporteur palier 1**			40800
		Coordinateur des échanges nationaux et internationaux		
			Adjoint au Chef d'un service d'information	
6	**Envoyé spécial permanent**			43300
		Responsable d'édition palier 1		
7	Grand Reporteur palier 2			44800
		Responsable d'édition palier 2		
			Chef d'un service d'information palier 1	
			Rédacteur en chef adjoint palier 1	
8	Grand Reporteur palier 3			46800
			Chef d'un service d'information palier 2	
			Rédacteur en chef adjoint palier 2	
9	Grand Reporteur palier 4			48800
			Rédacteur en chef palier 1	
10	Grand Reporteur palier 5		Rédacteur en chef palier 2	50800

En gras : fonctions décrites dans la nomenclature générale des fonctions journalistes

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Pour les recrutements, le niveau de rémunération attribué pourra être supérieur aux minima garantis afin de prendre en compte notamment l'ancienneté acquise antérieurement.

III ANNEXE RELATIVE AUX MODALITES DE DEROULEMENT DU PROCESSUS D'ACQUISITION OU DE CONFIRMATION D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE POUR LES JOURNALISTES

La présente annexe décrit les modalités pratiques de déroulement du processus de validation ou de confirmation d'une compétence complémentaire pour les journalistes conformément à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE I – JURY D'APTITUDE A L'EXERCICE D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE (niveau 1 et niveau 2)

Article I/ 1 – Mission du jury

Le jury d'aptitude à l'exercice d'une compétence complémentaire pour les journalistes a pour mission la validation ou la confirmation d'une compétence complémentaire de niveau 1 ou de niveau 2 telle que définie au présent accord.

Ce jury est compétent pour se prononcer tant sur la validation ou la confirmation d'une compétence complémentaire de niveau 1 que sur la validation ou la confirmation d'une compétence complémentaire de niveau 2.

Article I/ 2 – Composition du jury

Le jury d'aptitude est composé de 5 membres dans les conditions fixées ci-après :

- 1 journaliste rédacteur en chef responsable d'une édition nationale ou régionale qui assure la présidence ;
- 1 journaliste rédacteur en chef responsable d'une édition locale ;
- 1 journaliste reporteur titulaire d'une compétence complémentaire reconnue dans un niveau 2 exercée au minimum pendant 5 ans ;
- 1 journaliste Grand reporteur ;
- 1 représentant de la Direction des ressources humaines.

Article I/ 3 – Réunions du jury

Le jury d'aptitude se réunit une fois par semestre.

Chacun des membres du jury a une voix délibérative.

Article I/ 4 – Décisions du jury

A l'issue des processus de validation ou de confirmation d'une compétence complémentaire, le jury peut déclarer le journaliste candidat :

a. **Apte :** Le jury valide sans réserve la compétence complémentaire (de niveau 1 ou de niveau 2) du journaliste candidat à son obtention.

b. **Apte avec réserve :** Le jury subordonne la validation définitive de la compétence complémentaire du journaliste candidat au suivi d'un ou de plusieurs modules de formation complémentaires et/ou d'un stage pratique dans des domaines déterminés par le jury. Cette décision ne peut être prononcée que dans le cadre de l'examen d'une compétence complémentaire de niveau 1.

c. **Non-apte :** Dans ce cas, le journaliste candidat à une compétence complémentaire de niveau 1 ou de niveau 2 peut renouveler sa candidature dans les conditions fixées par l'article IV.

Lorsque le jury d'aptitude décide d'une aptitude avec réserve ou d'une non-aptitude à l'exercice d'une compétence complémentaire, il rend une décision motivée qu'il notifie par écrit au journaliste candidat.

ARTICLE II – PROCESSUS DE VALIDATION OU DE CONFIRMATION D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE DE NIVEAU 1

Article II/ 1 – Journalistes candidats à la confirmation d'une pratique complémentaire non-reconnue

Les journalistes visés par l'article 4/ 2 a. du présent accord peuvent se présenter devant le jury d'aptitude à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1 à la suite d'un audit et d'une sélection interne menée par un responsable RH journaliste.

Dans le cadre de cette sélection interne, le responsable RH journaliste peut décider de l'opportunité d'une inscription à un ou plusieurs modules de formation théorique permettant de consolider la pratique du journaliste concerné avant son passage devant le jury de validation de la compétence complémentaire de niveau 1.

Article II/ 2 – Journalistes candidats à l'acquisition d'une compétence complémentaire

Les journalistes visés par l'article 4/ 2 b. du présent accord peuvent se présenter devant le jury d'aptitude à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1 à la suite du processus de formation préalable décrit ci-après.

Article II/ 2-1 – Tests de sélection et entretien

Des tests de sélection ont lieu afin d'évaluer les aptitudes et le potentiel des journalistes candidats à l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 1.

A l'issue de ces tests de sélection, les journalistes candidats retenus passent un entretien afin d'échanger sur leur expérience dans leur fonction initiale de journaliste rédacteur ou de journaliste reporteur d'images.

Article II/ 2-2 – Cursus de formation à l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 1

Les journalistes retenus lors des tests de sélection visés au précédent article suivent un cursus de formation dans les conditions suivantes :

a. Les journalistes retenus suivent une formation théorique au sein de l'Université France Télévisions.

b. Ils poursuivent ensuite leur formation par un stage pratique de cinq semaines au sein d'une rédaction située hors de leur rédaction d'origine. Ce stage est l'occasion pour le journaliste de mettre en pratique la formation théorique sous la responsabilité d'un tuteur préalablement formé assurant la fonction de correspondant pédagogique et de lui permettre d'effectuer des reportages qu'il présentera au jury d'aptitude.

Article II/ 3 – Journalistes nouvellement diplômés

Les journalistes visés par l'article 4/ 2 c. du présent accord peuvent se présenter devant le jury d'aptitude à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1 à la suite d'un entretien.

A cette occasion, il pourra être décidé de l'opportunité d'une inscription à un ou plusieurs modules de formation théorique permettant de consolider la pratique du journaliste concerné avant le passage du journaliste candidat devant le jury de validation de la compétence complémentaire de niveau 1.

ARTICLE III – EXAMEN PAR LE JURY DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

Article III/ 1 – Modalités communes à l'examen des compétences complémentaires de niveau 1 et de niveau 2

Le jury d'aptitude visionne cinq sujets réalisés par le journaliste candidat (notamment des reportages d'actualité, des extraits de présentation plateau en situation ou JT).

Parmi ces cinq sujets, deux doivent avoir été tournés seul et un doit être un sujet librement choisi par le journaliste candidat.

Préalablement au visionnage des sujets visés ci-dessus, le jury prend connaissance de l'avis du rédacteur en chef ou supérieur hiérarchique ayant sélectionné le journaliste candidat pour l'inscription dans un des cursus prévus par le présent accord ainsi que l'avis du rédacteur en chef de la rédaction d'affectation.

L'avis de ce dernier portera notamment sur l'appréciation des compétences du journaliste : le sens de l'analyse, l'esprit de synthèse, la réactivité à l'actualité, le sens de l'investigation, l'aptitude à la polyvalence, l'implication et la disponibilité, le sens du travail en équipe.

Article III/ 2 – Modalités particulières d'examen d'une compétence complémentaire de niveau 2

L'examen par le jury d'aptitude d'une compétence complémentaire de niveau 2 a pour vocation d'évaluer la capacité du journaliste candidat à exercer avec une maîtrise égale tant la fonction de journaliste rédacteur que celle de journaliste reporteur d'images dans les conditions d'exercice décrites à l'article 6/ 3 du présent accord.

Dans cette perspective, le jury d'aptitude veille de façon accrue à la qualité des sujets présentés avec un degré d'exigence plus élevé que pour l'examen d'une compétence complémentaire de niveau 1.

A l'issu de cet examen, le journaliste candidat est déclaré **apte** ou **non-apte** dans les conditions fixées à l'article I/ 3 de la présente annexe.

A sa demande, le candidat déclaré non-apte a la possibilité de solliciter un entretien avec un des membres du jury.

ARTICLE IV – CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT D'UNE CANDIDATURE A L'ACQUISITION D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE

Le renouvellement d'une candidature à l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 1 ou de niveau 2 se fait dans les conditions fixées par les articles 4 et 5 du présent accord.

Article IV/ 1 – Conditions de renouvellement d'une candidature à l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 1

Le journaliste candidat déclaré non-apte à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 1 ne peut présenter de nouvelle candidature avant un délai d'un an suivant la déclaration de non-aptitude.

Article IV/ 2 – Conditions de renouvellement d'une candidature à l'acquisition d'une compétence complémentaire de niveau 2

Le journaliste candidat déclaré non-apte à l'exercice d'une compétence complémentaire de niveau 2 ne peut présenter de nouvelle candidature avant un délai de deux ans suivant la déclaration de non-aptitude.

Si a l'issu du deuxième jury auquel se présente le journaliste nouvellement candidat, celui-ci est de nouveau déclaré non-apte, il ne pourra se présenter de nouveau devant un jury qu'à compter d'un délai de trois ans dans les conditions fixées par le présent accord.

MODALITES TRANSITOIRES ET DE MISE EN OEUVRE

PREAMBULE

1-1 : Entrée en vigueur

Conformément à l'article 1-5 « entrée en vigueur », le présent accord entrera en vigueur à l'expiration des formalités de dépôt, à l'exception des dispositions sur le temps de travail et des dispositions sur la couverture sociale qui prendront effet au plus tard le 1er janvier 2014, compte tenu des contraintes techniques liées à la mise en place des outils.

Avant cette date, les dispositions du régime antérieur sur le temps de travail et les dispositions sur la couverture sociale appliquées au jour de la signature du présent accord au sein de France Télévisions seront temporairement maintenues. Dès que les contraintes techniques le permettront et au plus tard à la date du 1er janvier 2014, seules les dispositions sur le temps de travail du présent accord s'appliqueront aux salariés de France Télévisions. Les dispositions du régime antérieur relatives au temps de travail, appliquées pour une durée déterminée, cesseront donc de s'appliquer de plein droit au plus tard à la date du 31 décembre 2013.

Indépendamment des dispositions ci-dessus, les parties reconnaissent toutefois la nécessité de poursuivre les négociations sur le temps de travail concernant spécifiquement le personnel de l'ex-unité de fabrication de France 3 siège.

En outre, les dispositions sur les emplois, la classification et la rémunération entreront en vigueur au 1er janvier 2013 pour les personnels techniques et administratifs et au 1er janvier 2012 pour les journalistes en cas de substitution à l'accord collectif d'entreprise pour le personnel journaliste de France Télévisions du 15 septembre 2011.

Les parties rappellent que la date d'effet de la transposition des personnels techniques et administratifs est fixée au 1er janvier 2013.

Afin de garantir une égalité de traitement avec les journalistes, la transposition des personnels techniques et administratifs fait l'objet d'un calcul réalisé à compté du 1er janvier 2012 et donne lieu au versement d'une compensation financière pour les salariés concernés.

Dans le cadre des présentes modalités transitoires et de mise en œuvre, les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt d'anticiper les problématiques particulières liées à son application en amont de son entrée en vigueur et de se réunir au moins une fois au cours du 2nd semestre 2013.

1-2 : Accords en vigueur

A la date de signature du présent texte, les accords en vigueur auquel cet accord ne se substitue pas sont les suivants :

I - Accords groupe :

- Accord du 23 janvier 2004 relatif à la configuration du Comité de groupe France Télévisions
- Accord du 23 janvier 2004 relatif au fonctionnement du Comité de groupe France Télévisions
- Accord du 3 mai 2007 relatif aux modalités d'utilisation des œuvres des journalistes pour les sociétés F2, F3, RFO et FTVI
- Accord du 3 mai 2007 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes
- Accord du 13 juillet 2007 sur la formation tout au long de la vie, le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience
- Accord du 14 novembre 2007 sur la mise en place de coordonnateurs syndicaux au niveau du groupe FTV
- Accord du 8 décembre 2008 sur le dialogue social à FTV
- Accord du 8 décembre 2008 relatif à la prévoyance et aux frais de santé des salariés du groupe FTV
- Accord groupe du 8 décembre 2008 sur les moyens accordés aux OS représentatives (lié à l'accord sur les coordonnateurs syndicaux)
- Accord du 5 janvier 2011 pour la promotion de l'insertion du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe FTV
- Avenant n°1 du 3 octobre 2011 à l'accord relatif à la prévoyance et aux frais de santé des salariés du groupe FTV
- Avenant n°2 du 31 décembre 2012 à l'accord relatif à la prévoyance complémentaire et aux frais de santé des salariés du groupe France Télévisions

II – Accords d'entreprise :

- Accord du 25 septembre 2009 sur la diffusion électronique de documents syndicaux ;
- Accord du 5 juillet 2010 sur la démarche concertée de prévention des risques psychosociaux au sein de FTV ;
- Accord du 18 janvier 2011 relatif à la composition et à la mise en place du CCE ;
- Accord du 31 mars 2011 relatif à la détermination du périmètre de désignation des DS et RSS ;
- Protocole d'accord du 2 décembre 2011 sur les moyens accordés aux organisations syndicales ;
- Avenant du 18 septembre 2012 à l'Accord sur la démarche concertée de prévention des risques psychosociaux au sein de FTV
- Accord collectif du 21 septembre 2012 pour la mise en place d'un barème de rémunération applicable aux journalistes pigistes de FTV

Accord du 31 décembre 2012 portant sur l'harmonisation du régime de retraite complémentaire des personnels de France Télévisions relevant de l'IRCANTEC

Avant le 31 décembre 2013, les parties s'engagent à poursuivre ou à ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- Gestion prévisionnelle de l'emploi,
- Egalité professionnelle hommes-femmes
- Moyens des IRP
- Diversité
- Contrat de génération
- Compétences complémentaires
- NAO
- Harmonisation des rémunérations

LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

1-1 : Délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise France Télévisions peut désigner un délégué syndical central conformément aux dispositions de l'article L. 2143-5 du Code du travail.

En raison des calendriers de négociations et du périmètre géographique étendu de la société, les parties conviennent de la possibilité, pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise France Télévisions de désigner, à titre temporaire, quatre délégués syndicaux centraux supplémentaires au-delà des dispositions prévues par l'article L. 2143-5 du Code du travail.

Ces désignations supplémentaires temporaires feront l'objet d'un examen annuel. En effet, chaque année, la commission d'application de l'accord se réunira et déterminera si pour l'année suivante, il y a lieu de maintenir les quatre DSC supplémentaires compte tenu notamment du calendrier prévisionnel de négociations.

1-2 – Représentation du personnel

Les moyens des instances représentatives du personnel seront définis dans un accord spécifique.
Les parties s'engagent à finaliser la négociation engagée à ce jour au plus tard le 31 décembre 2013
Les parties conviennent que les dernières propositions de la direction adressées aux organisations syndicales seront la base servant à la poursuite de la négociation.

1-3 – Dispositions particulières liées au temps de travail (Titre 2 du Livre 2 et Titre 3 du Livre 3)

1/ Pour les salariés (journalistes et PTA) des stations d'outremers de Guadeloupe et de Martinique, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 20 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront continuer à se faire rembourser des frais de transport correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 20 heures et 6 heures 30 par trajet aller et par trajet retour.

2/ Les salariés qui bénéficient à la date de signature du présent accord du remboursement de taxi ou des indemnités kilométriques, au-delà de 50 kilomètres, en conservent le bénéfice dans les conditions antérieures.

3/ A la date de mise en œuvre des dispositions relatives au temps de travail du présent accord, les salariés des ex-sociétés fusionnées qui disposaient de plus de 20 jours de RTT (journalistes) ou de 22 jours de RTT (PTA) lorsque leur organisation

du travail était fixée à 39 heures et de plus de 11 jours de RTT lorsque leur organisation du travail était fixée à 37 heures se voient intégrer dans leur salaire de base une compensation dans les conditions suivantes :

- 1 jour de RTT valorisé au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 23 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;
- une demi-journée de RTT valorisée au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 22,5 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;
- 2 jours de RTT valorisés au taux journalier pour les journalistes qui auraient bénéficié de 22 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;
- une demi-journée de RTT valorisée au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 11,5 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 37 heures.

LIVRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Les présentes dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2013 et se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet et ne se cumulent pas avec les dispositions contractuelles ayant le même objet ou la même cause.

Un avenant détaillant individuellement la mise en œuvre des présentes dispositions sera remis à chaque salarié concerné.

Des mesures de transposition sont nécessaires pour les chapitres énumérés ci-dessous des présentes dispositions :

- 1/II : Classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale
- 1/III : Rémunération

Ces mesures sont transitoires et les règles décrites ci-dessous n'ont pas vocation à perdurer au-delà de l'exercice de transposition.

Elles visent à apporter des garanties de rémunération aux personnels techniques et administratifs à l'occasion de la mise en place des nouvelles dispositions relatives à l'emploi, la classification et à la rémunération des PTA, pour ce qui concerne le repositionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification / rémunération (transposition).

Article 1 : Repositionnement dans les emplois, métiers et groupes de classification

Le repositionnement des salariés au sein de la classification s'opère sur la base de l'emploi occupé par chaque salarié et de sa qualification antérieure, dans les conditions décrites ci-après.

1- Salariés occupant un des emplois de référence de la nomenclature générale

a) La nomenclature des emplois de France Télévisions comporte 5 familles professionnelles auxquelles sont associées 24 familles de métiers regroupant les emplois de référence. La liste des emplois de référence et la définition associée à chacun d'eux figurent à l'Annexe 1 des présentes dispositions ("nomenclature générale des emplois administratifs, techniques et d'encadrement »)

b) Chaque emploi de la nomenclature est rattaché à un groupe de classification, mentionné à son annexe 3 ("nomenclature générale des emplois administratifs,

techniques et d'encadrement »).

Ex 1 : Documentaliste, famille "programmes"------> Groupe 4, Technicien supérieur

Ex 2 : Responsable de centre technique, famille "Production- Fabrication - Technologies" -------> Groupe 10, Cadre supérieur 2

c) Chaque collaborateur est repositionné sur l'emploi de la nomenclature générale correspondant à celui qu'il occupe effectivement.

d) L'emploi retenu pour chaque collaborateur détermine son positionnement dans un des 11 groupes de la classification au regard du positionnement dudit emploi dans la grille de classification des emplois, métiers tel que mentionné à l'Annexe 3, dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

e) La qualification acquise par le collaborateur antérieurement à la date de mise en œuvre des présentes dispositions peut conduire à le repositionner sur le groupe de classification supérieur relevant de la grille « spécialisé » (groupe d'évolution associé à son emploi), dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

f) Lorsque l'emploi retenu au sein de la nouvelle nomenclature est de niveau non cadre et que le collaborateur avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012, le maintien de son statut cadre s'opère via son repositionnement sur le groupe de classification 5 spécialisé ou 6 spécialisé dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

2- Salariés occupant un poste spécifique ne relevant pas de la nomenclature générale

A défaut de correspondance entre un des emplois de la nomenclature et le poste effectivement occupé par le salarié, le repositionnement du salarié s'opère, après évaluation de son poste, sur le groupe d'emplois reflétant les responsabilités exercées, au regard notamment des définitions génériques associées à chacun des groupes et figurant à l'Annexe 2 des présentes dispositions.

Ce repositionnement s'accompagne de l'attribution d'un libellé de poste traduisant les fonctions et responsabilités du collaborateur.

Lorsque le groupe de classification déterminé est de niveau non cadre et que le collaborateur avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012, son repositionnement s'opère sur le groupe de classification 5 spécialisé ou 6 spécialisé dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.
La qualification acquise par le collaborateur antérieurement à la date de mise en œuvre des présentes dispositions peut conduire à le repositionner sur le groupe de classification supérieur relevant de la grille spécialisé (groupe d'évolution associé à son emploi), dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

3 - Repositionnement dans un des niveaux de classification, niveaux de placement et groupes de classification d'évolution « spécialisé »

3.1. Groupes de classification 1 à 4 spécialisé

3.1.a) Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement du groupe de classification correspondant à l'emploi ou au poste occupé par le salarié s'opère sur la base du salaire fixe annuel brut perçu par le salarié[1], déduction faite de sa prime d'ancienneté calculée en application des règles inscrites à l'article III.1.2 des présentes dispositions.

Ce salaire fixe annuel brut, déduction faite de la nouvelle prime d'ancienneté, constitue le nouveau salaire annuel brut de base du salarié. Le repositionnement du salarié s'opère au sein de son groupe de classification sur le niveau de classification et le niveau de placement immédiatement inférieurs au salaire ainsi calculé.

3.1.b) S'agissant des salariés dont l'emploi relève des groupes 1, 2 et 3, lorsque le salaire ainsi calculé est supérieur ou égal au salaire minimal annuel brut du groupe d'évolution « spécialisé » applicable à leur emploi, le repositionnement s'opère au sein de ce groupe de classification « spécialisé », sur le niveau de placement immédiatement inférieur au dit salaire.

3.2 Groupe de classification 5 spécialisé

Le repositionnement des salariés occupant un emploi relevant du groupe 4 et ayant acquis le statut cadre au 31 décembre 2012 s'opère au sein du groupe de classification 5 spécialisé, sur le niveau de placement immédiatement inférieur au salaire calculé dans les conditions décrites au point 3.1.a).

3.3. Groupes de classification 5, 6, 7 et 8

Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement des groupes 5, 6, 7 et 8 s'opère dans les mêmes conditions qu'au point 3.1.a) ci-dessus.

3.4. Groupes de classification 6 spécialisé, 7 spécialisé, 8 spécialisé et 9 spécialisé (Expertise)

Dès lors qu'il s'avère possible au terme du calcul opéré dans les conditions décrites au point 3.1.a) ci-dessus, le repositionnement sur le groupe de classification spécialisé applicable à l'emploi du salarié (expertise) est retenu pour les salariés antérieurement positionnés sur un des groupes de qualification mentionnés ci-après (issus de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles ou des accords d'entreprise France 2, France 3, FTVSA et RFO) :

[1] Le salaire fixe annuel brut du salarié est composé de l'ensemble des éléments figurant à l'annexe 6 B du présent accord

- Salariés occupant un emploi relevant des groupes 4 et 5 :

Accès au groupe de classification 6 spécialisé réservé aux B21.2, BEXP, B24.2, B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 6 :

Accès au groupe de classification 7 spécialisé réservé aux B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 7 :

Accès au groupe de classification 8 spécialisé réservé aux BSup et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 8 :

Accès au groupe de classification 9 spécialisé réservé aux B25.0 et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs

3.4. Groupes de classification 9 à 11

Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification des groupes 9 et 10 s'opère dans les mêmes conditions qu'au point 3.1.a) ci-dessus, dans la limite du niveau de classification B (confirmé).

✓ Repositionnement sur le niveau de classification C (Maîtrise ou Expertise)

Dès lors qu'il s'avère possible au terme du calcul opéré dans les conditions décrites au point a) ci-dessus, le repositionnement sur le niveau de classification C (maîtrise) est retenu pour les salariés antérieurement positionnés sur un des groupes de qualification mentionnés ci-dessous (issus de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles) :

- Accès au niveau de classification 10 S : réservé aux B26.0 et supérieurs et cadres de direction 1 FTVSA et supérieurs
- Accès au niveau de classification 10 C : réservé aux B27.0 et cadres de direction 2 FTVSA et supérieurs
- Accès au niveau de classification 11 C : réservé aux B27.0 et cadres de direction 2 FTVSA et supérieurs

Article 2 – Modalités de suivi (comité de transposition)

Afin de garantir un repositionnement équitable des salariés dans l'un des groupes de classification et l'une des grilles de rémunération correspondantes, un comité de suivi de la transposition est instauré.

Ce comité est chargé :

- d'examiner les repositionnements dans la nouvelle classification des salariés sous contrat à durée indéterminée en cours avec l'entreprise au 31 décembre 2012,

hors cadre supérieurs et cadres dirigeants, sur la base de l'emploi occupé par chaque salarié. Ce comité examine les situations des collaborateurs qui auront fait part d'une demande de réexamen de leur repositionnement,
- d'examiner les difficultés d'application des dispositions du présent accord relatives à la transposition salariale.

A cet effet, une liste sera communiquée aux membres du comité de transposition comportant les informations ci-dessous :

- Nom, prénom,
- Direction, service,
- Groupe de qualification au 31/12/12,
- Emploi au 01/01/2013 au sein de la nouvelle nomenclature (ou intitulé du poste si poste spécifique),
- Groupe de classification de repositionnement au 01/01/2013,
- Niveau d'expertise de repositionnement au 01/01/2013.

Ce comité est composé de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la direction. Il est chargé de traiter des questions relatives au repositionnement des salariés dans un des emplois de la nomenclature générale et le groupe de classification correspondant.

Article 3 : Rémunération

1- Modalités d'intégration des éléments de salaire fixe dans le nouveau salaire mensuel

Les salariés bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu au 31 décembre 2012, indexation Outre-mer comprise. Par ailleurs, le respect des salaires annuels bruts minimaux garantis par groupe de classification peut conduire à porter le nouveau salaire annuel brut individuel à un niveau supérieur au salaire antérieurement perçu.

Le repositionnement des salariés dans le système salarial décrit à la présente décision se traduit par la modification/simplification de la structure de leur rémunération.

Le douzième de la somme des montants perçus en 2012 par chaque salarié au titre de l'ensemble des éléments de rémunération figurant en annexe 6 B est affecté au salaire mensuel comme suit :

- une partie du douzième est affectée à la nouvelle prime d'ancienneté du salarié, calculée en application de l'article III-1-2 des présentes dispositions.
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de base du (de la) salarié(e)

Les primes liées à l'activité non intégrées au salaire mensuel continueront à être versées dans les conditions antérieures.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de prime d'ancienneté à la date de mise en œuvre des présentes dispositions (moins d'un an d'ancienneté), la totalité du douzième défini ci-dessus est affecté au nouveau salaire de base.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions sur l'année 2013, cette opération implique la proratisation du versement d'éléments de paye habituellement versés pour l'année complète avant la mise en œuvre des présentes dispositions.

2 – Part variable sur objectifs

A défaut d'une position commune sur le dispositif de part variable sur objectifs, il est convenu, dans un souci de transparence, que les modalités d'application dudit dispositif feront l'objet d'une note de service.

3- Dispositions salariales spécifiques aux salariés affectés Outre-mer

Les modalités d'application des mécanismes d'indexation Outre-mer à la grille salariale de la présente décision doivent préserver aux salariés affectés Outre-mer le bénéfice des dispositions antérieures et du niveau de rémunération annuelle brute indexation comprise acquis au 31 décembre 2012.

En conséquence, le repositionnement des salariés affectés Outre-mer dans la nouvelle grille de rémunération se traduira par une reprise à l'identique de la base actuelle pour le calcul de l'indexation, au taux en vigueur dans chacun des établissements d'Outre – mer, à savoir :

- le salaire individuel de chaque salarié
- déduction faite de la fraction du salaire individuel non soumise à indexation au 31 décembre 2012, laquelle est égale au montant individuel total perçu au titre tant des mesures générales antérieures à 2012 (rapportée en fraction mensuelle) que de l'indemnité de sujétions professionnelles (pour les cadres).

4- Modalités transitoires afférentes aux anciens passages automatiques

a) - Passages automatiques d'échelon

Les salariés issus d'une des sociétés antérieurement régies par la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (CCCPA) positionnés au 31 décembre 2012 sur un niveau de placement indiciaire dont la durée de stationnement était plafonnée bénéficient de dispositions spécifiques.

En lieu et place du prochain passage automatique d'échelon prévu dans leur groupe de qualification antérieur, les salariés bénéficient du rachat du temps parcouru sur le niveau indiciaire de placement. Ce rachat s'opère au prorata du nombre de jours parcourus rapporté au nombre de jours requis pour ledit passage automatique et considérant la valeur séparant leur niveau indiciaire initial du niveau indiciaire immédiatement supérieur.

Le montant ainsi calculé est intégré au salaire de base des bénéficiaires à la date du 1er janvier 2013, date prévue pour la mise en place des présentes dispositions.

b) – <u>Accélération des débuts de carrière</u>

Les salariés issus des ex-sociétés antérieurement couvertes par la CCCPA bénéficiaient d'automatismes salariaux dont la fréquence était plus importante en début de carrière.

Ces garanties sont remplacées au sein des dispositions du présent accord par la garantie offerte à l'ensemble des salariés de l'entreprise d'un passage au niveau de classification « confirmé » au sein de leur groupe de classification, au plus tard au terme d'une période de 5 années d'ancienneté dans l'emploi. Pour la bonne mise en œuvre de ces dispositions, l'ancienneté acquise antérieurement par les salariés positionnés sur un niveau inférieur au niveau N3 au sein de leur groupe de qualification antérieur est prise en compte pour la détermination de leur ancienneté dans leur groupe de classification de repositionnement, permettant ainsi d'accélérer leur passage automatique sur le niveau de classification « confirmé ».

<u>c) - Promotions automatiques</u>

Les salariés issus d'une des ex-sociétés France 2 et France 3 bénéficiaient au titre d'accords d'entreprise de promotions automatiques dans le groupe de qualification supérieur aux conditions suivantes :

<u>FRANCE3</u>

- Accord relatif aux adjoints de production (30 octobre 1996) :
Accès automatique à la grille B18-0 après 3 ans d'exercice du métier

- Accord relatif à la reconnaissance de l'expertise professionnelle à France 3 de 2002 :
Passage automatique des B15 B16 B17 B18 en B211 au bout de 10 ans d'ancienneté

- Accord B06-0 B11-0 de 2007 :
Les promotions de B6-0 à B9-0 et de B9-0 à B11-0, doivent se faire au plus tard à l'issue de la 5ème année d'ancienneté

<u>FRANCE2</u>

- Accord du 29/09/92 relatif à la réduction des disparités catégorielles
Passage automatique au groupe de qualification B21-1 après 10 ans d'ancienneté dans le métier, sauf refus motivé de la Direction.
Carrière des administratifs :
Accès automatique à la B10 après 10 ans en B7, sauf refus motivé.

Les salariés issus d'une des sociétés France 2 et France 3 qui auraient pu prétendre au bénéfice de ces promotions automatiques au cours des exercices 2013 à 2015 inclus se verront attribuer dans les mêmes conditions pour l'année considérée l'équivalent de la revalorisation accompagnant antérieurement les

promotions fonctionnelles (+7.5% de leur salaire de qualification au 31/12/12). Cette revalorisation prend effet à la date initialement projetée pour la promotion automatique et s'accompagne d'un repositionnement sur le groupe de classification supérieur « spécialisé ». Cette garantie est applicable sous réserve que l'intéressé(e) n'ait pas bénéficié avant cette date d'une promotion ou d'une évolution salariale au moins équivalente.

Article 5 : Garantie de rémunération

Dans le cadre des nouvelles dispositions du présent accord relatives tant au temps de travail qu'à la rémunération, les parties ont défini de nouvelles modalités de rétribution de l'activité des salariés de l'entreprise qui se traduisent soit par le versement d'éléments salariaux, soit par l'attribution d'heures ou de jours de récupération.

A contrainte d'activité équivalente, la mise en œuvre des présentes dispositions a vocation à se traduire a minima par une rétribution équivalente de l'activité de chacun des collaborateurs de l'entreprise.

Afin d'apporter une garantie sur ce point à l'ensemble de ses salariés, la direction s'engage à ce que toute perte susceptible d'être constatée non imputable à une réduction de l'activité de l'intéressé soit compensée par l'intégration au salaire individuel de la somme correspondante.

L'identification de l'écart de rétribution constaté s'opèrera de la manière suivante :

(1) identification du nombre théorique de vacations du samedi, du dimanche, de soirée/nuit et de matin/jour, déduit du tableau de service de référence du secteur de rattachement du salarié

(2) calcul de la rémunération annuelle brute antérieure, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouées au titre des accords en vigueur jusqu'au 31/12/12 sur la base du taux horaire et du nombre théorique de vacations

(3) calcul de la nouvelle rémunération annuelle brute, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouée au titre des dispositions du présent accord sur la base du nombre théorique de vacations

(4) calcul de l'écart annuel entre les deux situations [(3) – (2)]. Si l'écart est négatif, alors le salarié se voit attribuer une revalorisation de son salaire de base venant compenser la perte constatée.

Article 6 : Calendrier de mise en œuvre

Le calendrier de mise en œuvre de la transposition et de l'harmonisation des rémunérations tiendra compte des étapes suivantes :

1. Transposition applicable au 1er janvier 2013 tenant compte de la rémunération effective au 31 décembre 2012.

2. Harmonisation des rémunérations sur la base des écarts de rémunérations constatés au 31 décembre 2012, avec effet au 1er janvier 2012.

Article 7 : Métiers Artistiques non référencés dans la nomenclature générale

Conformément à l'article 1.1.1 du Titre 1 « Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois », les emplois requérant des compétences techniques et artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont également régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Certains emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être applicables aux salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée. Ces emplois ainsi que les conditions de recours font l'objet d'une négociation spécifique.

Cette négociation s'ouvrira après la mise en œuvre du présent accord et au plus tôt au second trimestre 2013. Elle vise à définir la liste et les missions des emplois concernés et leurs conditions de recours au sein de l'entreprise. Sont principalement concernés les emplois de : réalisateur(trice), producteur(trice) artistique, présentateur(trice), animateur(trice)-programmateur(trice) radio, directeur (trice) photo.

TITRE 2. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS DONT LES MONTANTS SONT INTEGRES AU NOUVEAU SALAIRE

Le nouveau salaire de base attribué à chaque salarié à compter du 1er janvier 2013 dans les conditions décrites à l'annexe Livre 2 Titre 1 ci-avant « Modalité de mise en œuvre » du présent accord est déterminé après prise en compte :

- du salaire de qualification / salaire forfaitaire individuel perçu par chaque salarié au 31 décembre 2012
- de la prime d'ancienneté éventuelle perçue au 31 décembre 2012,
- du montant annuel perçu individuellement en 2012 au titre des éléments de salaire dont la liste figure ci-dessous :

Ex. pôle	Rubrique
F2	PTA COMPL.REMUNERATION
F2	PTA COMPLEMENT SALARIAL
F2	PTA INDEMNITE DIFFERENTIELLE
F2	PTA MESURE FTV 2009
F2	PTA MESURES FTV 2010
F2	PTA MESURE FTV 2011
F2	PTA MESURE FTV 2012
F2	Prime de fin d'année
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A JUIN PTA
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A MARS PTA
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A SEPTEMBRE PTA
F2	PTA MONTANT PRIME DE FIN D'ANNEE SOLDE DECEMBRE
F2	PTA FORFAIT DISPONIBILITE
F2	PTA FORFAIT REPORTAGE AT
F2	PTA INDEMNITE FONCTION
F2	PTA PRIME DE BILAN
F2	PTA PRIME D'ECLAIRAGISTE
F2	PTA PRIME LANGUE ETRANGERE
F2	PTA PRIME PENIBILITE
F2	PTA PRIME TELETRAITEMENT
F1	PTA TRAVAUX DANGEREUX DECORS
F2	PTA TRAVAUX DANGEREUX DECORS ACCESSOIRES
F2	PTA TRAVAUX DANGEREUX ET INSALUBRES PEINTRE
F2	PTA CONTRAINTE
F2	PTA CONTRAINTE PARTICULIERE
F2	PTA PRIME DE SUJETION DES CADRES
F2	PTA FORFAIT SUJETION ET CONTRAINTE D'ACTIVITE

Ex. pôle	Rubrique
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL
F3	PTA CPLT SALARIAL CADRES DIRECTION
F3	PTA INDEMNITE DIFF. NON RESORBABLE
F3	PTA INDEMNITE DIFF. RESORBABLE
F3	PTA AG SPECIFIQUE
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 1% 2005
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2006
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2007
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2008
F3	PTA MESURE FTV 2009
F3	PTA MESURE FTV 2010
F3	PTA MESURE FTV 2011
F3	PTA MESURE FTV 2012
F3	PTA PRIME DISPONIBILITE (MAJORATION SALARIALE DE PRODUCTION)
F3	PTA REGIME DE REPORTAGE REDACTION NATIONALE
F3	PTA COMPLEMENT PFA
F3	PTA PRIME DE FIN D'ANNEE
F3	PTA PRIME SUR OBJECTIFS (PFA)
F3	PTA IND. RESPONSABILITE DE POSTE
F3	PTA PRIME ADJOINT CHEF CENTRE ARP
F3	PTA PRIME MENSUELLE CHARGE PROD.
F3	PTA INDEMNITE SUJETION
F3	PTA PRIME SUJETION CAD. DIRECTION
F3	PTA PRIME DE CONTRAINTE TECHNIQUE

Ex. pôle	Rubrique
RFO	PTA INDEMNITE DIFFERENTIELLE
RFO	PTA COMPLEMENT SALARIAL
RFO	PTA ACCORD SALARIAL 2007
RFO	PTA ACCORDS DECEMBRE 2000
RFO	PTA MESURE FTV 2009
RFO	PTA MESURE FTV 2010
RFO	PTA MESURE FTV 2011
RFO	PTA MESURE FTV 2012
RFO	PTA REVALORISATION SALARIALE
RFO	PTA ACOMPTE DEJA VERSE
RFO	PTA ACOMPTE P.F.A.
RFO	PTA PRIME DE FIN D'ANNEE
RFO	PTA IND. DE RESPONSABILITE POSTE
RFO	PTA PRIME DE CLOTURE
RFO	PTA PRIME DE TECHNICITE
RFO	PTA COEF. SUJETION OUTRE-MER
RFO	PTA CONTRAINTE D'ACTIVITE
RFO	PTA PRIME DE SUJETION
RFO	PTA PRIME EXCEPT. CONTRAINTE
RFO	PTA SUJETION

Ex. pôle	Rubrique
F5 / FTVI	PRIME ANNUELLE
F4 / F5 / FTVI / FTVSA	PTA MESURE FTV 2009
F4 / F5 / FTVI / FTVSA	PTA MESURE FTV 2010
F4 / F5 / FTVI / FTVSA	PTA MESURE FTV 2011
F4 / F5 / FTVI / FTVSA	PTA MESURE FTV 2012

L'indemnité de sujétions professionnelles telle que définie antérieurement par la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles avait pour objet de rémunérer d'une part la conduite de missions et d'autre part les contraintes d'activité et d'horaires. S'agissant des salariés ne se voyant pas proposer un avenant forfait jours, une part des éléments de salaire antérieurement perçus au titre de l'indemnité de sujétions professionnelles est transformée en forfait horaire rémunérant une heure supplémentaire par semaine (calculé sur la base du taux horaire individuel après transposition et revalorisé dans les mêmes conditions). La part résiduelle de l'indemnité de sujétions professionnelles est intégrée en totalité au salaire après transposition. Dans l'attente de la mise en oeuvre au 1er janvier 2014 des dispositions relatives au temps de travail, l'intégration de l'indemnité de sujétions professionnelles est réputée couvrir les dépassements horaires effectués par le salarié en 2013.

Les salariés se voyant à l'avenir proposer un avenant forfait jours verront le forfait horaire ci-dessus intégré en totalité à leur salaire de base.

Les éléments de salaire figurant ci-dessus étant intégrés au salaire des collaborateurs en bénéficiant lors de leur repositionnement dans la nouvelle grille de classification et de rémunération France Télévisions (« transposition salariale »), leur intégration exclut l'attribution ultérieure d'un élément de salaire ayant le même objet.

TITRE 3. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS

1 – Eléments antérieurs maintenus selon les modalités et conditions de versement antérieures :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Prime de sortie
F2	Prime de sortie FLY
F2	Prime maintenance MTS
F2	Prime reportage tournage

Ex. pôle	Rubrique
F3	Indemnité Corse (non permanents)
F3	Indemnité Corse (permanents)
F3	Prime complément Corse
F3	Prime télé locale excentrée
F3	Prime télévision locale à l'acte
F3	Prime chauffeur à l'acte < 100km
F3	Prime chauffeur à l'acte >= 100km
F3	Prime assistante de production
F3	Prime lumière remplacement
F3	Prime régisseur
F3	Prime de sujétion lumière Paris
F3	Prime de sujétion lumière région
F3	Prime de fiction

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Forfait réalisation
RFO	Forfait productivité
RFO	Prime commutation Image OM
RFO	Prime commutation Image Paris
RFO	Prime commutation Image OM
RFO	Prime TV commutation
RFO	Prime de productivité Martinique 5h-9h
RFO	Prime de productivité Martinique +9h
RFO	Prime de productivité Guyane
RFO	Prime caméra de plateau
RFO	Prime de sortie

2 – Eléments antérieurs maintenus dans leur principe mais désormais rémunérés selon de nouvelles modalités définies au présent accord :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Forfait télématin
F2	Heure décalée modulation 125%
F2	Heure supp fin modulation 125%
F2	Heures jours repos 100%
F2	Heures majorées fériées 150%
F2	Indemnité 1er mai
F2	Indemnité repas France 2

Ex. pôle	Rubrique
F3	Prime chauffeur permanente
F3	Ind. garde d'enfant dimanche et jours fériés
F3	Ind. garde enfant ouverture antenne
F3	Ind. repas dimanche et jours fériés
F3	indemnité compensatrice frais de repas
F3	Indemnité de crèche
F3	Indemnité repas sur le lieu de travail
F3	Indemnité temps de transport

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Indemnité petit déjeuner
RFO	Indemnité repas RFO

TITRE 4. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS PROVISOIREMENT

Les éléments de salaire ci-dessous feront l'objet d'une analyse avant la fin de l'année 2013 afin de statuer sur leur devenir. Dans cette attente, ils sont maintenus provisoirement.

Ex. pôle	Rubrique
F2	Frais moyens de communication
F2	Indemnité contrainte chauffeur de direction F2
F2	Indemnité sujétion chauffeur de direction
F2	Prime de caisse F2 journalière
F2	Prime de caisse F2 mensuelle
F2	Prime de non-accident (NONACC)
F2	Prime d'activité complémentaire
F2	Prime de modulation
F2	Prime de moyen D1 SNG
F2	Frais pro assistants scripts PRM

Ex. pôle	Rubrique
F3	Forfait HS chauffeur de direction
F3	Indemnité responsabilité de caisse
F3	Indemnité sujétion chauffeur de direction
F3	Ind. responsabilité de caisse périodique
F3	Prime de cabinet
F3	Prime de non-accident (NONACC)
F3	Prime de présentation
F3	Ind. voyage occasionnels
F3	Indemnité de tournage
F3	Indemnité de tournage de nuit
F3	PTA PRIME SPECIFIQUE DE REPORTAGE (11,83%)

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Prime de cabinet
RFO	Prime de non-accident (NONACC)

TITRE 5. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS SUPPRIMES

1 – Eléments antérieurs supprimés faisant l'objet d'un nouveau mode de rémunération au sein du présent accord :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Indemnité fonction maintenance
F2	Compensation 6ème jour travaillé
F2	Forfait 125%
F2	Forfait journalier AT et PROD
F2	Forfait journalier vidéo légère
F2	Indemnité jour de récupération
F2	Indemnité jour férié cadre
F2	Prime de nuit (cadre et non cadre)
F2	Prime de nuit cadre après 1h
F2	Prime EVN (Permanence du matin)
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 1
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 2
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 3

Ex. pôle	Rubrique
F3	Forfait heures sup. régisseur
F3	Prime de BP3 (régie finale Paris)
F3	Prime de panier
F3	Vacation de nuit
F3	Vacation de nuit (régie finale)
F3	Vacation du matin 6-7h
F3	Vacation du matin avant 6h
F3	PTA REGIME DE REPORTAGE REDACTION NATIONALE

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Indemnité absence pause de nuit
RFO	Prime Petit Matin 0h00-2h30
RFO	Prime TV nuit
RFO	Prime TV Matin

Ex. pôle	Rubrique
F5 / FTVI	

2 – Autres éléments antérieurs supprimés du fait de leur obsolescence :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Indemnité fonction permanence

Ex. pôle	Rubrique
F3	Indemnité de tenue de soirée
F3	Prime de plongée
F3	Prime de sujétion opération particulière

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Prime TV Matin JT
RFO	Prime TV nuit longue durée
RFO	Prime JT Nuit

LIVRE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Préambule

Les dispositions du Titre 4 – Chapitre 1 relatives aux fonctions, filières et rémunération des journalistes se sont d'ores et déjà substituées aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet au 1er janvier 2012, en application de l'accord du 15 septembre 2011 alors en vigueur et dont les termes ont été repris et incorporés au présent accord.

La présente annexe rappelle les modalités de leur mise en œuvre au 1er janvier 2012 telle qu'elle était prévue par l'accord du 15 septembre 2011.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet et ne se cumulent pas avec les dispositions contractuelles ayant le même objet ou la même cause.

Un avenant détaillant individuellement la mise en œuvre des dispositions conventionnelles sera remis à chaque journaliste concerné.

Des mesures de transposition sont nécessaires pour les chapitres ci-dessous du présent accord :

- 3/1 : Fonctions et filières
- 3/2 : Rémunération

Ces mesures sont transitoires et les règles décrites ci-dessous n'ont pas vocation à perdurer au-delà de l'exercice de transposition.

Article 1 : Repositionnement dans les fonctions et filières

Le repositionnement au sein des fonctions et filières de la grille figurant à l'Annexe 5 de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions s'opère sur la base de la fonction occupée et du niveau contractuel acquis par chaque journaliste au 31 décembre 2011, en application des règles et du processus définis ci-après.

1 – Grilles de correspondance

Chaque niveau des classifications en vigueur au sein des ex-sociétés France 2, France 3 et RFO trouve sa correspondance dans la nouvelle grille France Télévisions annexée à l'accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions (Cf. Annexe 7 bis « grilles de correspondance ») [2].

[2] Le repositionnement des journalistes issus des ex-sociétés France 4, France 5, FTVI et FTVSA fera l'objet d'un examen au cas par cas.

Sauf disposition plus favorable, le repositionnement des journalistes s'opère sur la fonction et/ou le palier correspondant.

Un journaliste ne peut être repositionné dans la nouvelle classification sur une fonction et un palier inférieur à sa fonction et son palier actuel en application de la grille de correspondance annexée au présent accord.

2 – Filières Edition / Coordination et Encadrement

L'Edition / Coordination et l'Encadrement constituent deux filières au sein desquelles le repositionnement s'effectue au regard des fonctions effectivement exercées par ces journalistes et définies à l'Annexe 4 de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions.

Les journalistes de ces deux filières sont repositionnés sur le palier 2 associé à leur fonction lorsqu'ils exercent leur activité dans une rédaction nationale.

3– Spécificités de la filière Reportage / contenus d'information

L'évolution au sein des fonctions et paliers de la filière reportage / contenus d'information s'opère principalement au regard de l'acquisition de l'expérience professionnelle. Pour les journalistes de cette filière exerçant des missions de même nature (ou similaires), un critère spécifique lié à l'ancienneté professionnelle est retenu pour leur repositionnement.
Le repositionnement des journalistes de la filière reportage est réalisé à l'issue de 6 étapes successives :

- 1ère phase : identification de la fonction et/ou du palier correspondant en application de la grille de correspondance

- 2ème phase : établissement d'une liste de journalistes susceptibles de bénéficier d'un repositionnement plus favorable dans la filière en cas d'ancienneté supérieure aux seuils définis ci-dessous :

    - Repositionnement possible en Journaliste Spécialisé en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 15 ans

    - Repositionnement possible en Grand Reporteur palier 1 en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 20 ans

    - Repositionnement possible en Grand Reporteur palier 1 en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 18 ans pour les journalistes positionnés sur le niveau Journaliste spécialisé 2 au 31/12/2011

- 3ème phase : examen spécifique pour les Grands Reporteurs issus de l'ex-société RFO dont la grille de classification ne comportait que 2 niveaux de

GR. A l'issue de cet examen certains Grands Reporteurs pourront obtenir un repositionnement plus favorable.

- 4ème phase : après validation par l'encadrement, examen des propositions de repositionnement de l'ensemble des journalistes dans le cadre du comité de transposition décrit au point 4 ci-dessous.

- 5ème phase : établissement des positionnements définitifs à effet au 1er janvier 2012

- 6ème phase : les repositionnements sur la nouvelle grille France Télévisions qui se traduiront par un changement fonctionnel seront accompagnés de la mesure financière prévue à l'article 3/2-4, sauf constat pour le salarié considéré d'un niveau de rémunération excédant déjà le niveau de rémunération médian constaté pour la fonction ou le palier immédiatement supérieur à sa future fonction ou son futur palier.

4 – Journalistes issus des filières technique ou administrative

Le repositionnement des journalistes issus des filières technique ou administrative fera l'objet d'un examen particulier.

5 - Comité de transposition

Un comité chargé d'examiner les repositionnements des journalistes à l'issue du travail préparatoire à la transposition devra se réunir au cours du dernier trimestre 2011. Ce comité est composé de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Chaque journaliste pourra demander le réexamen de son repositionnement auprès du service des Ressources Humaines dont il dépend dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la notification officielle qui lui sera adressée.

Article 2 : Rémunération

1- Modalités d'intégration des éléments de salaire fixe dans le nouveau salaire mensuel

Les journalistes bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu au 31 décembre 2011, indexation Outre-mer comprise.

Le repositionnement des journalistes dans le système salarial décrit au présent accord se traduit par la modification/simplification de la structure de leur rémunération.

Le treizième de la somme des montants perçus en 2011 au titre des éléments de rémunération suivants :

- Mesure générale FTV 2009 / 2010 / 2011
- Complément salarial,
- Accords 2000
- Accord salarial
- Revalorisation salariale
- Prime de fin d'année (y compris partie prime sur objectifs régionaux)/ Prime annuelle
- Indemnité différentielle/Indemnité complémentaire/Indemnité forfaitaire/Complément différentiel

est affecté au salaire mensuel comme suit :

- une partie du treizième est affectée à la prime d'ancienneté du (de la) journaliste afin d'aligner le montant jusque là perçu par le salarié à ce titre sur le nouveau montant de celle-ci, calculé en application de l'article 3/2-2 du présent accord.
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de base du (de la) journaliste.

Les primes liées à l'activité non intégrées au salaire mensuel continueront à être versées en vertu des textes en vigueur.

Pour les journalistes ne bénéficiant pas de prime d'ancienneté à la date de mise en œuvre du présent accord, la totalité du treizième défini ci-dessus est affecté au nouveau salaire de base.

Pour la mise en œuvre des ces dispositions sur l'année 2012, cette opération implique la proratisation du versement d'éléments de paye habituellement versés pour l'année complète avant la mise en œuvre du présent accord.

2- Part variable sur objectifs

A défaut d'une position commune sur le dispositif de part variable sur objectifs, il est convenu, dans un souci de transparence, que les modalités d'application dudit dispositif font l'objet d'une note de service.

3- Dispositions salariales communes avec les personnels techniques et administratifs

Les modalités d'application des mécanismes d'indexation Outre-mer à la grille salariale de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions feront l'objet d'une discussion spécifique dans le cadre de la négociation de l'accord collectif général applicable à l'ensemble des salariés de France Télévisions, journalistes et non journalistes.

La possibilité de traduire en points d'indice la grille de rémunération journaliste est exprimée en euros figurant en Annexe 5 sera étudiée dans le cadre de la négociation de l'accord collectif général applicable à l'ensemble des salariés de France Télévisions, journalistes et non journalistes.

4- Dispositions salariales applicables aux journalistes rémunérés à la pige

Un barème de rémunération spécifique devra être négocié avant le 31 décembre 2011 pour les journalistes rémunérés à la pige. Cette négociation traitera notamment de la prise en compte de l'ancienneté professionnelle dans l'élaboration des barèmes.

5- Prime télé locale excentrée

La prime télé locale excentrée est maintenue aux conditions antérieures.

Article 3 : Harmonisation des salaires

Une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise devra être ouverte afin de définir les modalités de réduction des écarts de rémunération constatés entre les salariés issus des ex-sociétés France 2, France 3, RFO, France 4, France 5, FTVI et FTVSA après repositionnement dans la nouvelle classification.

Cette discussion devra permettre de définir, à parcours professionnel comparable :

- l'écart maximal de rémunération acceptable entre des salariés occupant la même fonction et positionnés au même niveau dans la classification,

- les modalités de mise en œuvre des mesures de réduction des écarts dont les effets devront intervenir dès le 1er janvier 2012.

Les principes retenus pourront être adaptés en tenant compte des dispositions qui seront négociées pour les personnels techniques et administratifs.

Article 4 : Garantie de rémunération

Dans le cadre des nouvelles dispositions du présent accord relatives tant au temps de travail qu'à la rémunération, les parties ont défini de nouvelles modalités de rétribution de l'activité des salariés de l'entreprise qui se traduisent soit par le versement d'éléments salariaux, soit par l'attribution d'heures ou de jours de récupération.

A contrainte d'activité équivalente, la mise en œuvre des présentes dispositions a vocation à se traduire à minima par une rétribution équivalente de l'activité de chacun des collaborateurs de l'entreprise.

Afin d'apporter une garantie sur ce point à l'ensemble de ces salariés, la direction s'engage à ce que toute perte susceptible d'être constatée non imputable à une réduction de l'activité de l'intéressé soit compensée par l'intégration au salaire individuel de la somme correspondante.

L'identification de l'écart de rétribution constaté s'opérera de la manière suivante :

(1) identification du nombre de vacations du samedi, du dimanche, de soirée/nuit et de matin/jour effectuées en 2013

(2) calcul de la rémunération annuelle brute antérieure, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouées au titre des dispositions appliquées en 2013 sur la base du taux horaire et du nombre de vacations effectuées

(3) calcul de la nouvelle rémunération annuelle brute, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouée au titre des dispositions du présent accord sur la base des vacations effectuées en 2014

(4) calcul de l'écart annuel entre les deux situations [(3) – (2)]. Si l'écart est négatif et que le salarié a accompli un nombre de vacations y compris de vacations du samedi, du dimanche, de soirée/nuit et de matin/jour au moins identique, alors le salarié se voit attribuer une revalorisation de son salaire de base venant compenser la perte constatée.

TITRE 2. DISPOSITIONS SALARIALES TRANSITOIRES

Les dispositions du présent accord viennent se substituer aux dispositions antérieures, parmi lesquelles figuraient des paliers de rémunération garantis à l'ancienneté au sein des ex-sociétés France 3 et RFO, non reconduits dans le présent accord.

En conséquence, il est convenu que les salariés sous contrat à durée indéterminée et issus d'une de ces deux sociétés pourront se prévaloir de l'application des références salariales annuelles brutes ci-dessous traduisant en euros les salaires minimaux annuels exprimés en points d'indice qui leur étaient antérieurement applicables.

Une vérification sera effectuée à l'issue de l'attribution des mesures individuelles de l'année civile au cours de laquelle le journaliste aura atteint le palier d'ancienneté de référence, afin, le cas échéant, d'opérer les régularisations salariales en découlant.

Cette possibilité est offerte aux salariés pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2012, date prévue pour la mise en œuvre des dispositions salariales du présent accord.

Ces références salariales annuelles brutes sont les suivantes :

REFERENCES SALARIALES ANNUELLES BRUTES ISSUES DE L'EX SOCIETE FRANCE 3 (PRIME D'ANCIENNETE COMPRISE)

rédacteur reporteur 3 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporteur 5 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporteur 8 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporteur 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	33380,50	salaire minima annuel	37081,48	salaire minima annuel	38719,28	salaire minima annuel	43360,08
JRI 3 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 5 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 8 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	33729,49	salaire minima annuel	37081,48	salaire minima annuel	38719,28	salaire minima annuel	43360,08
Journaliste bilingue 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	34156,02	salaire minima annuel	36887,60	salaire minima annuel	38506,01	salaire minima annuel	39734,55
Journaliste spécialisé 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	37420,29	salaire minima annuel	40781,49	salaire minima annuel	42487,63	salaire minima annuel	45499,85
Chef d'édition 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	36862,26	salaire minima annuel	44206,24	salaire minima annuel	45989,93	salaire minima annuel	49435,02
Coordinateur d'échanges 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	34117,24	salaire minima annuel	41461,22	salaire minima annuel	43292,90	salaire minima annuel	46594,02
Grand Reporteur 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporteur 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporteur 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporteur 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	38140,90	salaire minima annuel	45183,89	salaire minima annuel	46347,16	salaire minima annuel	48310,52
Chef de service adjoint 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	34063,38	salaire minima annuel	41617,27	salaire minima annuel	43320,71	salaire minima annuel	46488,72
Envoyé spécial permanent 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	35736,80	salaire minima annuel	42779,79	salaire minima annuel	43943,06	salaire minima annuel	46720,71
Responsable d'édition 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
salaire minima annuel	48216,54	salaire minima annuel	49757,88	salaire minima annuel	49757,88	salaire minima annuel	51299,22

REFERENCES SALARIALES ANNUELLES BRUTES ISSUES DE L'EX SOCIETE RFO (PRIME D'ANCIENNETE COMPRISE)

rédacteur reporteur 3 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporteur 5 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporteur 8 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporteur 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	34941,49	salaire minima annuel	38077,07	salaire minima annuel	39008,07	salaire minima annuel	41510,63
JRI 3 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 5 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 8 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	35942,66	salaire minima annuel	38589,48	salaire minima annuel	39223,98	salaire minima annuel	41821,04
journaliste bilingue 3 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 5 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 8 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	35942,66	salaire minima annuel	38589,48	salaire minima annuel	39223,98	salaire minima annuel	41821,04
journaliste spécialisé 3 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 5 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 8 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	37209,88	salaire minima annuel	40540,97	salaire minima annuel	41370,97	salaire minima annuel	43479,27
		Grand Reporteur 5 ans d'ancienneté carte de presse		Grand Reporteur 8 ans d'ancienneté carte de presse		Grand Reporteur 12 ans d'ancienneté carte de presse	
		salaire minima annuel	43181,09	salaire minima annuel	44647,36	salaire minima annuel	47138,85
Coordinateur d'échanges 3 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 5 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 8 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	39226,87	salaire minima annuel	42749,92	salaire minima annuel	43922,94	salaire minima annuel	46663,97
		Envoyé spécial permanent 5 ans d'ancienneté carte de presse		Envoyé spécial permanent 8 ans d'ancienneté carte de presse		Envoyé spécial permanent 12 ans d'ancienneté carte de presse	
		salaire minima annuel	43181,09	salaire minima annuel	44647,36	salaire minima annuel	47138,85
Chef d'édition 3 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	39226,87	salaire minima annuel	42500,37	salaire minima annuel	43673,39	salaire minima annuel	46164,87
Responsable d'édition 3 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 5 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 8 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	38242,27	salaire minima annuel	43861,81	salaire minima annuel	45034,82	salaire minima annuel	47330,81
Chef de service adjoint 3 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 12 ans d'ancienneté carte de presse	
salaire minima annuel	39226,87	salaire minima annuel	42749,92	salaire minima annuel	43922,94	salaire minima annuel	46663,97
		Chef de service 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service 12 ans d'ancienneté carte de presse	
		salaire minima annuel	46334,48	salaire minima annuel	47311,99	salaire minima annuel	49662,02
		Rédacteur en chef adjoint 5 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef adjoint 8 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef adjoint 12 ans d'ancienneté carte de presse	
		salaire minima annuel	47323,92	salaire minima annuel	48301,44	salaire minima annuel	50805,03
		Rédacteur en chef 5 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef 8 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef 12 ans d'ancienneté carte de presse	
		salaire minima annuel	45409,79	salaire minima annuel	45409,79	salaire minima annuel	47175,82

TITRE 3. GRILLES DE CORRESPONDANCE

CORRESPONDANCE GRILLE France 2 / GRILLE FTV
Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information

GRILLE France 2		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporteur	→	2	Journaliste rédacteur reporteur
Journaliste reporteur d'images	→	3	Journaliste reporteur d'images
		4	Journaliste bilingue
		4	Journaliste spécialisé - reportage
		4	Journaliste spécialisé - images
		4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur palier 1	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur palier 2	→	7	Grand Reporteur palier 2
Grand Reporteur palier 3	→	8	Grand Reporteur palier 3
Grand Reporteur palier 4	→	9	Grand Reporteur palier 4
Grand Reporteur palier 5	→	10	Grand Reporteur palier 5

CORRESPONDANCE GRILLE France 3 / GRILLE FTV
Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information

GRILLE France 3		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporteur	→	2	Journaliste rédacteur reporteur
Journaliste reporteur d'images	→	3	Journaliste reporteur d'images
Journaliste bilingue	→	4	Journaliste bilingue
Journaliste spécialisé		4	Journaliste spécialisé - reportage
Journaliste spécialisé 1		4	Journaliste spécialisé - images
Journaliste spécialisé 2		4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur palier 1	→	7	Grand Reporteur palier 2
Grand Reporteur palier 2	→	8	Grand Reporteur palier 3
Grand Reporteur palier 3	→	9	Grand Reporteur palier 4
Grand Reporteur palier 4	→	10	Grand Reporteur palier 5

CORRESPONDANCE GRILLE RFO / GRILLE FTV
Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information

GRILLE RFO		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporteur	→	2	Journaliste rédacteur reporteur
Journaliste reporteur d'images	→	3	Journaliste reporteur d'images
Journaliste bilingue	→	4	Journaliste bilingue
Journaliste spécialisé 1	→	4	Journaliste spécialisé - reportage
Journaliste spécialisé 2	→	4	Journaliste spécialisé - images
		4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur 1	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur 2	→	7	Grand Reporteur palier 2
		8	Grand Reporteur palier 3
		9	Grand Reporteur palier 4
		10	Grand Reporteur palier 5

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE FRANCE TELEVISIONS

DECLARATION DE LA CFDT

Le Conseil Syndical CFDT a été convoqué le vendredi 24 mai dernier aux fins de soumettre à ses membres le projet de texte de l'accord collectif dans sa version finalisée du 17 mai 2013.

Les échanges qui ont eu lieu ont permis de relire ledit projet et de répondre à un grand nombre de questions.

Cependant, un certain nombre de réserves subsiste que nous souhaitons exprimer ici et joindre en annexe à l'accord.

Force est de constater que ce n'est pas le système salarial, en tant que tel, qui pose problème mais bel et bien la ventilation des catégories et des individus dans les classifications et les grilles de salaires ; d'autant que l'équivoque continue de régner sur le régime indemnitaire, faute d'être parvenu au bout de la négociation le concernant. La transposition risque donc d'intervenir alors que les disparités seront purement et simplement reconduites dans le nouveau dispositif.

En outre, la CFDT ne sous-estime pas les difficultés qui restent à résoudre sur les diverses annexes du dossier temps de travail, en particulier pour la Fabrication Siège et surtout pour les salariés issus de France 3. L'annexe Régie Finale ne paraît pas non plus aboutie, de même que celle relative au reportage en raison du refus de la Direction de prendre en compte la réalité régionale de ce dossier.

Pour autant, les négociations qui doivent continuer sur ces différentes annexes ne sauraient retarder la signature du texte global que le Conseil Syndical de la CFDT a décidé de valider à l'unanimité, à la condition qu'il soit ratifié par une majorité des organisations syndicales représentant au moins 50% des personnels PTA.

Lors de la séance de signatures du mardi 28 mai 2013, l'ensemble des organisations syndicales représentatives a validé ce nouvel accord.

Paris, le 28 mai 2013

CFDT Médias de France Télévisions - Bureau A 204
7, esplanade Henri de France 75015 Paris
01.56.22.88.21 Fax : 01.56.22.88.24

La CGT signe l'accord collectif France télévisions avec des réserves (*)

La CGT a donc choisi, ce 28 mai 2013, de signer l'accord collectif global consolidé applicable aux 10.000 salariés de France télévisions.

Notre appréciation de ce texte dans son ensemble est positive, puisqu'il permettra à une grande majorité de salariés (et d'abord les PTA privés de texte collectif depuis le 1er janvier 2013) de bénéficier de dispositions plus favorables qu'aujourd'hui, sans pour autant remettre en cause leurs acquis essentiels en matière de salaires, de métiers, de paritarisme rénové, de socle commun sur le temps de travail, de couverture sociale…

Pour autant, un certain nombre de points de revendications n'ont pas été satisfaits, raison pour laquelle cette signature est assortie de réserves. A commencer par celles qui concernent nos collègues en lutte de la fabrication Siège de l'ex-France 3 et du SMO pour lesquels des négociations sectorielles doivent aboutir.

Mais nous aurons aussi des réserves, entre autres, sur des points de droit comme la licéité de certaines dispositions sur le temps de travail, le forfait en jours pour les journalistes et certains techniciens, le temps de pause indemnisé.

Chacun doit le reconnaître, le travail de la CGT pour l'élaboration de ce texte aura été considérable. Il aura permis de mener à bien cet immense chantier engagé il y a près de 4 ans et en particulier de sortir de l'impasse dans laquelle la rupture des négociations de fin décembre 2012 avait placé l'entreprise. Les avancées obtenues lors des 2 mois de négociations intensives qui viennent de s'écouler auront été significatives.

L'accord existe. Nous irons dans tous les sites à la rencontre des salariés pour mener à bien le travail d'information qui s'impose. Et la CGT s'impliquera pleinement dans toutes les commissions de suivi. Cette signature marque le début d'un nouveau cycle de discussions avec la transposition des PTA dans le nouveau système de classification, l'harmonisation salariale pour tous les salariés que nous souhaitons mener le plus rapidement possible.

Cette signature de la CGT permettra aussi de tordre le cou aux idées reçues de tous ces pourfendeurs du service public qui ne cessent de gloser sur son incapacité à négocier ou à se moderniser et nous avons la ferme intention, avec nos collègues de la CGT de l'INA et de TV5 qui ont eux aussi signé leur accord collectif, de reconstruire le dialogue social dans l'ensemble du secteur audiovisuel, public comme privé.

Paris, le 28 mai 2013

(*) Ci-dessous les réserves envoyées ce jour à la direction.

CGT France télévisions

7, esplanade Henri de France ✦ Pièce R210/R216 ✦ 75907 Paris cedex 15 ✦ Tél. 01.56.22.88.32/20.04 ✦ Fax. 01.56.22.88.47/20.09 ✦ www.snrt-cgt-ftv.org ✦ 'www.snj.cgt.fr

accord collectif

Réf : MC/MS-72
Lettre Recommandée A/R
n°2C 061 227 8987 8

Monsieur Rémy PFLIMLIN
Président Directeur Général
de France télévisions
7, esplanade Henri de France
75907 PARIS cedex 15

Paris, le 28 mai 2013

Signature de l'Accord collectif
avec les réserves de la CGT

Monsieur le Président Directeur Général,

Le sens du compromis et de l'intérêt général qui conduit la CGT France télévisions à signer le projet d'accord collectif d'entreprise, ne fait pas pour autant disparaître les désaccords. Ce courrier vous est adressé pour les constater, car le compromis ne fait pas le consensus sur ces points sur lesquels notre organisation syndicale continue à émettre des réserves, après avoir tenté de les faire évoluer au cours des négociations. Ce courrier vous invite à les prendre en compte à l'occasion de l'ouverture de futures discussions.

Réserves sur le Temps de Travail

L'organisation du temps de travail dans l'ex Unité de Fabrication de France 3

Le conflit en cours dans l'ex Unité de Fabrication de France 3 Siège démontre la nécessité de poursuivre les négociations dans ce secteur d'activité qui revendique de bénéficier du socle commun aux personnels techniques et administratifs.

Le forfait-jours

La CGT de FTV n'est pas favorable à la généralisation du forfait-jours.
Elle s'interroge juridiquement sur le respect des textes et des jurisprudences concernant la réalité de « l'autonomie » des personnels visés par le forfait-jours, surtout lorsqu'il s'agit de personnels planifiés (comme les journalistes ou les techniciens des équipes de reportage des moyens de l'information nationale.)
La CGT regrette les conditions insuffisantes de l'encadrement du forfait-jours (exemples : pas de réversibilité annuelle, pas d'automatisme pour les récupérations en cas de dépassement de 48 h par semaine ou de 44 h /semaine sur 12 semaines consécutives).

Le décompte en heures pour les journalistes

La CGT regrette l'obligation d'une organisation du travail en 39 heures sur 5 jours. Elle avait demandé une organisation en 39 heures hebdomadaire, plus souple, et regrette que les personnels journalistes ne bénéficient pas du même nombre de RTT (22) que les PTA.
La suppression de 2 jours de RTT pour les journalistes et sa compensation dans le salaire de base - et seulement pour ceux dont l'organisation du travail était à 39h par semaine - ne correspond ni à l'esprit de la loi sur la réduction du temps de travail ni à l'attente des personnels concernés vu les contraintes de leur activité.

La semaine en 4 jours

La CGT maintient sa revendication d'une organisation du travail en 4 jours pour les rédactions partout où c'est possible. Nous déplorons le refus d'ouverture de la direction sur cette revendication.

Le temps de pause indemnisé

La CGT émet des réserves sur la légalité de ce dispositif qui est prévu dans l'annexe de la fabrication au Siège.

Réserves sur l'évolution salariale et professionnelle des journalistes

La CGT continue de dénoncer :
- l'abandon des automatismes d'ancienneté (3, 5, 8, 12 ans) contenus dans « l'accord carrières France 3 » de 2003
- la suppression des paliers JS1, JS2 et GR (accord carrières France 3) ainsi que les stages de formation professionnelle et les promotions pécuniaires et fonctionnelles qui en découlaient
- l'abaissement de la prime d'ancienneté de 25 à 23 % pour 25 ans d'ancienneté.

Réserves sur la participation à la commission de suivi déontologie des journalistes

Les débats qui nourrissent la réflexion sur la déontologie des journalistes de France télévisions, leurs principes et pratiques professionnels sont éminemment l'affaire de tous ; la CGT condamne l'exclusion de toute organisation syndicale représentative du personnel de ces lieux de réflexions, exclusion prévue par l'accord « journalistes » du 15 septembre 2011 pour les non – signataires de cet accord.

Réserves sur la commission de discipline

La CGT regrette que la commission de discipline ne puisse pas être saisie pour l'avertissement et le blâme avec inscription au dossier.

Réserves sur l'intégration de la prime de sujétion

La CGT émet des réserves quant à l'équité de traitement entre les cadres de spécialité qui touchent la prime de sujétion et ceux qui n'en touchent pas.
Elle attend le règlement de cette question à l'occasion de la transposition.

Réserves sur la réduction des disparités

L'accord affiche l'intention de gommer les disparités résultant de la fusion des ex sociétés. Nous avions proposé de mener l'harmonisation salariale en même temps que la transposition dans le nouveau système de classification.
La CGT émet donc toutes réserves quant à la méthode choisie par la direction et qui consiste à renvoyer la réduction des disparités à une négociation ultérieure.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, nos salutations distinguées.

Pour la CGT de France télévisions,
les délégués syndicaux centraux,

Marc CHAUVELOT, *Abal Kassim ALI-COMBO,* *Véronique MARCHAND,*

Luc DELEGLISE, *Pierre MOUCHEL,*

Copie :

Madame Murielle CHARLES, Directrice déléguée au dialogue social,

Monsieur Patrice PAPET, DG délégué à l'organisation, au dialogue social et aux RH.

RESERVES FORCE OUVRIERE

Le syndicat Force Ouvrière de France Télévisions, syndicat confédéré représentant l'ensemble des salariés et des métiers de l'entreprise souhaite émettre des réserves sur sa signature de l'accord collectif de France Télévisions du 28 mai 2013.

Le syndicat FO exige dès à présent :

- L'obtention d'un 13ème mois pour l'ensemble des personnels techniques et administratifs.

- L'intégration des métiers artistique dans la nomenclature des emplois de France Télévisions.

- L'extension et l'application du dispositif de "la semaine à 4 jours" à l'ensemble du groupe, pour tous les salariés qui le désirent, notamment pour les cadres, les personnels administratifs et les personnels autonomes dans leur organisation de travail.

- La majoration des heures travaillées le week-end et les nuits pour l'ensemble des personnels journalistes.

- L'obtention de deux jours supplémentaires de RTT pour les personnels journalistes dont l'organisation de travail est fixée à 39 heures / hebdomadaire.

- L'égalité de traitement pour tous les cadres de spécialité, par l'intégration de leur prime de sujétion ou de leurs heures supplémentaires dans le cadre de leur transposition.

- l'harmonisation des rémunérations entre les salariés afin de réduire les disparités.

- Un bilan pour mesurer les dépassements de l'amplitude journalière de travail.

Force Ouvrière France Télévisions souhaite que ses revendications cardinales, destinées à améliorer le texte présentement signé, soient jointes à l'accord collectif de France Télévisions.

Paris, le 28 mai 2013

POSITION DU SNJ
SUR LE NOUVEL ACCORD COLLECTIF

Le SNJ, la CFDT, la CGT et FO ont signé avec la direction le nouvel accord collectif global de France Télévisions. Cette signature marque le terme d'une négociation marathon qui a duré quatre ans. Le nouveau texte constitue un compromis entre cinq signataires, en aucun cas la reddition ou la victoire totale d'une quelconque des parties.

Les 317 pages de cet accord forment un bloc. En le ratifiant, chacun endosse la responsabilité partagée de ce bloc. Direction comme syndicats. Il ne s'agit pas pour le SNJ de revendiquer la paternité de ce qui est bon dans ce texte et de rejeter sur d'autres la responsabilité de ce qui l'est moins.

Le SNJ a souligné à de multiples reprises les avancées qu'il contient, les acquis consolidés, mais aussi les insuffisances voire les reculs qu'il recèle. C'est sur la base de ce constat critique que nos adhérents se sont prononcés. Un vote marqué par une forte participation et une très large majorité en faveur de la signature de ce texte. Un choix raisonné assorti de nombreux commentaires sur les limites de ce document, en particulier sur le paritarisme (emplois, discipline) ou certains aspects du temps de travail :

- **La "juridiction par les pairs" doit être strictement respectée pour les journalistes en matière de déontologie et d'honneur professionnel dans les commissions de discipline, conformément à la Charte d'éthique annexée à la page 277 de l'accord.**
- **Un paritarisme doit être rétabli au niveau central en matière de recrutement et de mobilité.**
- **Le décompte horaire doit prévoir une organisation sur 39h avec 22 jours de RTT au lieu de 20.**
- **L'organisation sur 4 jours doit être possible pour tous les journalistes et pas seulement dans les services et/ou rédactions qui en bénéficiaient avant l'accord.**

Le point d'équilibre atteint par les cinq équipes de négociateurs suppose que chacune a dû faire des concessions par rapport à ses positions initiales. Le SNJ, comme les autres, a fait sa part du chemin. Pour autant, au vu des objectifs affichés par chaque délégation en 2009 et du résultat atteint quatre ans plus tard, le SNJ a fait aboutir plusieurs de ses revendications principales.

- **Le statut spécifique des journalistes est reconnu par cet accord, avec notamment la construction du document en 3 livres : dispositions communes, dispositions PTA, dispositions journalistes.**
- **Les particularités de la déontologie journalistique sont établies dans le chapitre sur les principes professionnels et la charte d'éthique (1918 / 1938 / 2011) annexée à l'accord.**
- **Les caractéristiques des différentes fonctions de la profession sont renforcées. L'égalité des parcours professionnels entre les filières est actée et un système de rémunération dynamique mis en œuvre.**
- **Les compétences complémentaires JRI-rédacteur et rédacteur-JRI sont étendues à l'ensemble des rédactions.**

- **La pénibilité du travail des matinaliers est reconnue, tout comme celle du travail régulier le week-end.**
- **Un choix est désormais proposé à tous les journalistes entre décompte en jours et décompte horaire. Le Compte Epargne Temps (CET) est désormais ouvert aux salariés de l'ex-RFO, etc, etc...**

Durant ces 50 mois de négociation, les quatre syndicats représentatifs de l'entreprise ont emprunté des itinéraires différents pour, en définitive, parvenir au même point. Le SNJ ne regrette pas d'avoir signé, avec d'autres, des accords partiels (notamment l'accord journalistes le 15 septembre 2011, ou l'accord compétences complémentaire le 21 septembre 2012). Le résultat final démontre que la politique des « petits pas » a porté ses fruits.

Cette méthode pragmatique a permis de réaliser en 2012 la transposition des journalistes dans leur nouvelle grille salariale avec, à la clé, près de 400 promotions en journalistes spécialisés ou grand reporteurs pour les « oubliés » du G et T. L'expérience acquise dans cet exercice sera très utile pour la grande opération que constituera la transposition des personnels techniques et administratifs sur leurs nouvelles grilles de classification.
La signature d'accords partiels en 2011 et 2012 a permis de fixer la date de l'harmonisation salariale au 1er janvier 2012. Les mesures individuelles de rattrapage seront donc rétroactives au 1er janvier 2012, pour les journalistes comme pour les PTA.

Le SNJ est convaincu que l'unanimité syndicale atteinte rassure les salariés sur la qualité de cet accord et répond à leurs aspirations. Cette cohésion sera nécessaire pour gérer au mieux les prochains chantiers qui attendent France Télévisions. L'harmonisation salariale donc, mais aussi l'emploi et en particulier celui des non-permanents. Le nouvel accord signé bénéficie aux pigistes, cachetiers et CDD qui peuvent, comme les CDI, se féliciter de sa conclusion. Nous savons cependant que l'emploi constitue leur préoccupation quotidienne et que leurs inquiétudes sont grandes devant la réduction de l'activité de l'entreprise.

Pour le SNJ, l'intégration des précaires historiques représente un objectif prioritaire qui doit aller de pair avec l'affirmation de projets éditoriaux dignes du service public, dans toutes nos rédactions (locales, régionales, nationales et ultramarines) et sur toutes nos antennes, quel que soit le support.

Paris, le 28 mai 2013

Antoine Chuzeville, Didier Givodan, Carole Petit,
Raoul Advocat et Dominique Pradalié,
Délégués syndicaux centraux SNJ FTV