

france télévisions

**Accord relatif au
Contrat de génération**

2017-2019

HC

JZD

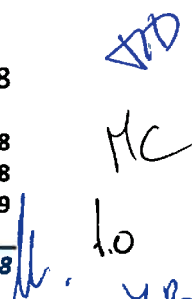
M.

to YR

Sommaire

...

PREAMBULE	5
CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES.....	7
1.1 Définition des tranches d'âges des publics visés	7
1.1.1 Les jeunes.....	7
1.1.2 Les seniors.....	7
1.2 Principe de non-discrimination.....	7
CHAPITRE 2 ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOI	8
2.1 L'embauche	8
2.1.1 L'alternance.....	8
2.1.1.1 Les objectifs en matière d'alternance.....	8
2.1.1.2 Les modalités de recours à l'alternance	9
2.1.1.3 Transformation des alternants en CDI.....	9
2.1.2 Objectifs de recrutement en CDI	9
2.1.3 Objectifs de maintien dans l'emploi	10
2.1.4 Stages.....	10
2.1.5 Indicateurs de suivi.....	11
2.2 L'intégration	11
2.2.1 Parcours d'intégration	11
2.2.2 Rôle et mission du collaborateur (trice) référent (e).....	12
2.2.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi	12
2.2.4 Dispositifs d'accompagnement favorisant l'embauche des jeunes	12
2.2.5 Indicateurs de suivi.....	13
CHAPITRE 3 MAINTIEN DANS L'EMPLOI : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS – ACCES A LA FORMATION.....	14
3.1 Entretien senior.....	14
3.2 Accès à la formation	15
3.2.1 Plan de formation.....	15
3.2.2 Des parcours de formation pour le maintien dans l'emploi	15
3.2.3 Accès aux dispositifs de formation	16
3.2.4 Indicateurs de suivi.....	17
CHAPITRE 4 MAINTIEN DANS L'EMPLOI : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE.....	18
4.1 Aménagement du temps et de l'organisation du travail des seniors dès 57 ans	18
4.1.1 Accès au temps partiel choisi et au forfait jours réduit.....	18
4.1.2 Répartition adaptée du temps de travail (semaine à 4 jours)	19



 TD

 MC

 lo

 un

6.2.4	Indicateurs de suivi.....	36
6.3	Le Mécénat de compétences	37
6.3.1	Présentation du dispositif.....	37
6.3.2	Modalités de mise en œuvre	37
6.4	Indicateurs de suivi.....	38
CHAPITRE 7 MODALITES DE SUIVI ET D’EVALUATION DE REALISATION DES ENGAGEMENTS ..		
	39
7.1	Document d’évaluation	39
7.2	Suivi de l’accord au sein de l’entreprise	39
7.2.1	Ressources identifiées	39
7.2.2	Commission de suivi	39
7.3	Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l’accord.....	40
CHAPITRE 8 DISPOSITIONS FINALES		41
8.1	Conclusion de l’accord	41
8.2	Durée et champ d’application.....	41
8.3	Dépôt de l’accord	41
8.4	Publicité de l’accord	42
ANNEXE 1 BAREME DES REMUNERATIONS DES ALTERNANTS.....		43
ANNEXE 2 BAREME DES INDEMNITES DE STAGE		47
ANNEXE 3 LISTE DES METIERS VISES AU CHAPITRE 5.1 PREVENTION DE LA PENIBILITE.....		48

HC

FZD
to YR

4.1.3	Formalités	20
4.1.4	Télétravail	20
4.2	Aménagement de la fin de carrière des seniors dans le cadre de la retraite progressive légale	20
4.2.1	Présentation de la retraite progressive légale	20
4.2.2	Bénéficiaires des mesures d'accompagnement France télévisions	21
4.2.3	Dispositif France télévisions d'accompagnement de la retraite progressive légale	22
4.2.3.1	Accès au temps partiel	22
4.2.3.2	Forfait jours	23
4.2.3.3	Compte épargne temps (CET)	23
4.2.3.4	Couverture décès	23
4.2.3.5	Cotisations retraite	24
4.2.3.6	Indemnité de départ volontaire à la retraite	24
4.2.3.7	Garantie de rémunération	24
4.2.4	Formalités pour adhérer à la retraite progressive et au dispositif d'accompagnement	25
4.2.5	Départ effectif à la retraite	26
4.2.6	Remplacement des seniors dans le cadre de la retraite progressive	26
4.2.6.1	Remplacement des seniors à temps partiel	26
4.2.6.2	Remplacement des seniors partis à l'issue d'une retraite progressive	26
4.3	Dispositions spécifiques pour les C.O.M (Polynésie, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna)	27
4.3.1	Formalités pour adhérer au dispositif d'accompagnement France Télévisions	28
4.3.2	Départ effectif à la retraite	28
4.3.3	Remplacement des seniors	29
4.4	Autres mesures d'accompagnement des seniors	29
4.4.1	Mise en place d'une information collective	29
4.4.2	Mise en place d'une information personnalisée	29
4.4.3	Mise en place d'un module de préparation à la retraite	29
4.4.4	Accompagnement des seniors désirant développer un projet personnel	29
4.5	Indicateurs de suivi	30
CHAPITRE 5 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DE LA PENIBILITE		31
5.1	Prévention de la pénibilité	31
5.2	Amélioration des conditions de travail	31
5.2.1	Examen médical complémentaire	31
5.2.2	Suivi des seniors ayant des restrictions d'aptitude à l'emploi	32
5.3	Indicateurs de suivi	32
CHAPITRE 6 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES		33
6.1	Organisation de la coopération intergénérationnelle	33
6.2	Principaux dispositifs de transmission des compétences existants	34
6.2.1	La formation interne	34
6.2.2	Le tutorat	35
6.2.2.1	Rôle et missions du (de la) tuteur(trice)	35
6.2.2.2	Modalités de mise en œuvre du tutorat	35
6.2.3	Valorisation de ces dispositifs	36

Handwritten notes in blue ink: a triangle symbol, the letters 'MC', and the number '1.0'.

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 Arnaud Lesaunier en qualité de Directeur général délégué aux Ressources Humaines et à l'Organisation, ci-après dénommée « France télévisions »,

D'une part,

Et

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

D'autre part,

PREAMBULE

La politique de diversité et d'égalité des chances, qui vise notamment à prévenir toutes formes de discrimination, est l'une des valeurs fondamentales de France télévisions : elle se situe au cœur de nos missions de service public et constitue pour l'entreprise une priorité et un engagement fort.

Dans le cadre de cette politique, le contrat de génération est l'un des outils permettant d'agir en faveur de la diversité des âges qui constitue l'un des champs d'actions prioritaires que s'est fixée l'entreprise.

En effet, les différences sont une richesse, une source d'équilibre ainsi qu'un atout pour développer l'innovation et la créativité. La diversité des équipes et particulièrement celle touchant à l'âge constitue un enjeu important tant sur le plan des ressources humaines que de la cohésion sociale. A ce titre, France télévisions a pour ambition de développer une culture intergénérationnelle forte et enrichissante pour tous.

La négociation du contrat de génération, prévue par la loi n°2013-185 du 1er mars 2013, s'inscrit pleinement dans cette démarche. Elle vient prendre, en la complétant, le relais de la réflexion initiée en 2009, qui visait les seniors, et s'est concrétisée par l'application d'un plan d'action puis s'est poursuivie en 2014 par la conclusion d'un premier contrat de génération.

La direction rappelle le contexte dans lequel s'inscrit la négociation du présent accord : le Contrat d'Objectifs et de Moyens conclu entre l'entreprise et l'Etat et la trajectoire d'effectifs fixée, qui rendent nécessaire la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par ailleurs, dans un contexte démographique qui va se traduire par des départs importants sur les quatre prochaines années, le contrat de génération représente une opportunité d'atteindre, en particulier, les objectifs suivants :

- faciliter l'insertion des jeunes et rajeunir la pyramide des âges en prenant en compte des objectifs de mixité et de diversité notamment sociale et culturelle ;
- favoriser la transmission intergénérationnelle des compétences ;
- accompagner les seniors dans leur fin de carrière et les préparer à la transition activité retraite.

Cet accord complète la négociation portant sur la GPEC conduite parallèlement et décline les principes retenus par le dispositif GPEC à travers des mesures concrètes visant la population des juniors et seniors.

MC

ETD

1.0

4/12

CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Définition des tranches d'âges des publics visés

1.1.1 Les jeunes

Le terme "jeunes" utilisé dans le présent accord désigne les jeunes actifs jusqu'à 30 ans inclus.

1.1.2 Les seniors

Le terme "seniors" utilisé dans le présent accord désigne les actifs de 55 ans et plus, pour le volet embauche et pour le calcul du taux de maintien dans l'emploi visé à l'article 2.1.2 ci-dessous. Pour les autres mesures, en particulier celles concernant l'aménagement du temps de travail, l'âge des bénéficiaires est 57 ou 60 ans ou est précisé à chaque paragraphe concerné.

1.2 Principe de non-discrimination

France télévisions réaffirme son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de parcours professionnel et de rémunération des collaborateurs.

En outre, le présent accord doit contribuer à lutter contre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte, à garantir l'effectivité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à garantir la mixité et l'égalité d'accès à l'emploi.

Conformément aux articles L.1132-1 à L.1132-4 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap...

A ce titre, France télévisions rappelle que des sanctions pénales sont encourues notamment par les personnes physiques auteurs d'infraction : une peine d'emprisonnement maximale de 3 ans et une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros.

CHAPITRE 2 ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOI

L'âge n'est pas un élément de discrimination dans les processus de recrutement. Ainsi, France télévisions réaffirme que les critères retenus pour le recrutement sont basés sur la compétence et notamment la formation initiale et continue ainsi que l'expérience professionnelle acquise par les candidats.

2.1 L'embauche

2.1.1 L'alternance

2.1.1.1 Les objectifs en matière d'alternance

Depuis plusieurs années, France télévisions s'est engagée dans une politique active en faveur de l'alternance, qui s'est traduite par une progression de plus de 31% du nombre de jeunes alternants accueillis entre fin 2013 et fin 2015.

En effet, France télévisions considère que l'alternance relève de sa responsabilité sociale et sociétale. Il s'agit d'une opportunité pour l'entreprise de conforter ses compétences métier et de favoriser la transmission intergénérationnelle des savoirs au sein de France télévisions.

L'alternance facilite l'insertion professionnelle des jeunes en les formant à un métier tout en leur permettant de mettre en œuvre leurs connaissances dans le contexte professionnel.

L'alternance est également un moyen efficace pour insérer des publics habituellement moins représentés, notamment les jeunes issus de quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville.

C'est pourquoi, l'entreprise s'engage à renforcer le développement de ce dispositif en visant une progression régulière chaque année, (sur la base du dernier bilan de 2016) avec comme objectif 1,8% de l'effectif moyen annuel de l'entreprise constaté fin 2017, 2,1% fin 2018 et 2,5% à l'issue des 3 ans d'application de l'accord (soit environ 250 alternants à fin 2019).

La réalisation de cet objectif devra prendre en compte les éléments suivants :

- une répartition équitable dans l'ensemble des établissements au sens DP, et notamment dans les établissements ultra-marins, en tenant compte de l'offre de formation en alternance existante et adaptée aux besoins de l'entreprise,
- une répartition globalement équilibrée entre les femmes et les hommes,
- les candidatures du sexe sous représenté dans le secteur concerné, à compétences égales, devront être privilégiées.

Toutes ces offres feront l'objet d'une publication sur le site de recrutement de France télévisions afin d'être accessibles au plus grand nombre, dans un souci d'égalité de traitement.

Dans les territoires d'Outre-mer où il n'existe pas sur place d'offre de formation en alternance :

- l'entreprise veillera à privilégier, à compétences égales, l'accueil de jeunes issus de ces régions dans les autres sites de France télévisions où un besoin est identifié. Les stations ayant connaissance d'un jeune dans cette situation le mettront en relation avec un site en recherche de candidat correspondant au profil ;

➤ en outre, les stations développeront l'accueil en stage de jeunes, se destinant aux métiers de l'audiovisuel, afin de leur permettre d'acquérir une première expérience validée par un certificat de stage. Ces jeunes seront accompagnés par un tuteur.

Pour faciliter l'atteinte de l'objectif chiffré, l'entreprise se fixe 2 nouvelles règles :

- le recrutement en contrat d'alternance devra représenter l'équivalent au moins de 10% des postes à pourvoir en CDI ;
- dans le cadre d'une retraite progressive, le passage à temps partiel d'un senior, permettra au secteur concerné de recourir à un alternant, sous réserve de certaines conditions et après acceptation de la demande par les services Ressources Humaines.

Les délégués du personnel ou la commission emploi/formation des comités d'établissement peuvent sur demande avoir communication de la liste au 31 décembre, des contrats en alternance conclus au cours de l'année.

2.1.1.2 Les modalités de recours à l'alternance

Au regard du bilan établi chaque année dans le cadre du suivi du précédent accord, il apparaît nécessaire de rééquilibrer les deux formes de contrats d'alternance en privilégiant les contrats d'apprentissage par rapport aux contrats de professionnalisation.

Ainsi, chaque fois que l'offre de formation le permettra, le choix devra se porter sur l'apprentissage.

Par ailleurs, compte tenu des évolutions intervenues depuis l'accord France télévisions de 2007 portant sur la formation professionnelle, qui fixait les grilles de rémunération des alternants, le présent accord propose des grilles révisées.

Désormais, le salaire des alternants sera calculé sur la base du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur aux minima légaux (exprimés en pourcentage du S.M.I.C). Les grilles correspondantes figurent en annexe 1. Leur révision fait l'objet d'un réexamen dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

2.1.1.3 Transformation des alternants en CDI

France télévisions, désireuse de capitaliser sur l'investissement des équipes dans la transmission des savoirs souhaite faire de l'alternance un véritable outil de pré-recrutement.

Ainsi les alternants, dont la collaboration aura été jugée satisfaisante après évaluation de leurs compétences, bénéficieront à compétences égales, lorsque le poste correspond à la qualification acquise, d'une priorité d'embauche en CDI, dans la limite du nombre fixé au paragraphe suivant 2.1.2.

2.1.2 Objectifs de recrutement en CDI

Pour favoriser le renouvellement générationnel, l'entreprise s'engage à embaucher, chaque année, 30% de collaborateur(trice)s « juniors », sur l'ensemble des recrutements en CDI. Fin 2019, un quart de ces recrutements « juniors » devra avoir été effectué parmi les salarié(e)s ayant précédemment bénéficié d'un contrat en alternance au sein de l'entreprise.

2.1.3 Objectifs de maintien dans l'emploi

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir à hauteur de 20% l'effectif seniors (collaborateurs(trices) âgé(e)s de 55 ans et plus), apprécié à la fin de l'accord. Ce taux inclut les éventuelles embauches de seniors en contrat à durée indéterminée effectuées au cours de la durée d'application du présent accord.

2.1.4 Stages

L'accueil de stagiaires s'inscrit dans la politique d'emploi de France télévisions.

En effet, proposer un stage est l'opportunité pour l'entreprise de se faire connaître auprès des jeunes générations comme employeur potentiel. Etre reconnue au plus tôt par les jeunes permet à l'entreprise d'attirer des talents dans tous les domaines d'activité afin de construire l'entreprise de demain.

Intégrer des jeunes au sein des équipes permet également de valoriser la marque France télévisions. C'est l'occasion pour eux de :

- découvrir le premier acteur audiovisuel français et ses métiers ;
- transmettre et échanger sur les pratiques et savoirs.

Afin d'assurer un accueil de qualité des élèves en stage et conformément à la réglementation en vigueur, France télévisions s'engage au respect du cadre suivant :

- tout stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite entre : France télévisions représentée par la filiale RH, le (la) stagiaire et l'établissement de formation. Elle peut également être signée par le (la) tuteur(trice) en entreprise et l'enseignant(e) référent(e) ;
- la durée hebdomadaire d'un stage est de 35 heures ;
- chaque stagiaire est suivi(e) par un (une) tuteur(trice) identifié(e), aux missions clairement définies en amont;
- un ou plusieurs stagiaires ne peuvent se substituer à un (une) collaborateur(trice) et ainsi occuper un poste de travail permanent au sein de l'entreprise. La succession de plusieurs stages sur une même mission n'est pas possible, sauf respect du délai de carence réglementaire (1/3 de la durée du stage précédent) ;
- le stage s'inscrit dans un projet pédagogique ou dans un parcours de découverte des métiers et des formations ;
- sa durée ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement;
- une indemnité est due pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois dont le montant est fixé par la loi. France télévisions, désireuse de faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes stagiaires a mis en place un barème supérieur à ce minimum. Les montants applicables à la date de signature du présent accord figurent en annexe 2 ;
- la prise en charge des frais de transport domicile-travail est assurée dans les mêmes conditions que celles des salarié(e)s qui en bénéficient selon les règles en vigueur dans l'entreprise. De plus, lorsque le (la) stagiaire est amené(e) à se déplacer à la demande de France télévisions, il (elle) bénéficie des défraiements en vigueur ;
- le (la) stagiaire bénéficie de l'accès au restaurant d'entreprise comme tout(e) salarié(e), à défaut à des tickets restaurant le cas échéant, selon les modalités applicables aux salarié(e)s ;

- pour les stages supérieurs à 2 mois, la convention doit prévoir des temps de repos et des autorisations d'absence pour le (la) stagiaire. Cette possibilité est facultative lorsque la durée du stage est inférieure à 2 mois.

Afin d'encadrer au mieux ce dispositif, l'entreprise a élaboré une charte destinée à définir la politique de France télévisions en matière d'accueil des stagiaires, rappeler les principes à respecter et les droits des stagiaires.

Les délégués du personnel peuvent, sur demande, avoir communication de la liste des stages en cours (hors stages d'observation).

2.1.5 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de recrutements en alternance
- Nombre de recrutements en alternance par implantations géographiques et par familles professionnelles
- Nombre de recrutements CDI jeunes
- Nombre d'alternants transformés en CDI
- Nombre de recrutements CDI seniors
- Nombre de stagiaires de plus de 5 jours

2.2 L'intégration

Une attention particulière sera portée à la mise en œuvre du parcours d'intégration en vigueur à France télévisions, en vue de faciliter l'intégration des jeunes et des seniors.

2.2.1 Parcours d'intégration

Les nouveaux(velles) collaborateur(trice)s recruté(e)s en CDI ainsi que les CDD d'une durée supérieure à 6 mois bénéficieront de ce parcours d'intégration. Toutefois, dans le cas du recrutement d'un(e) salarié(e) ayant déjà travaillé à France télévisions, la mise en œuvre de ce parcours sera laissée à l'appréciation du (de la) Responsable des Ressources Humaines.

Le parcours d'intégration donnera lieu à la désignation d'un (une) «collaborateur(trice) référent(e)» qui accompagnera le (la) nouvel(le) arrivant(e) et sera déployé(e) sur l'ensemble des territoires de l'entreprise (siège, régions, Outre-mer). Il sera mis en œuvre à l'aide d'un kit d'accueil et d'intégration contenant une boîte à outils détaillée définissant l'ensemble des actions à mener, par chacun des acteurs associés (Responsable RH, manager, référent(e)).

Ce kit sera mis à disposition des équipes RH et des managers via les espaces intranet dédiés.

Le parcours d'accueil et d'intégration sera initié par le (la) responsable RH du (de la) nouveau(velle) recruté(e) pour l'accompagner au mieux dans sa découverte de l'entreprise et ainsi faciliter sa prise de fonction. En lien avec les équipes RH, le (la) manager sera également un(e) acteur(trice) important(e) dans l'accompagnement des premiers moments de la vie dans l'entreprise, ainsi que le (la) référent(e).

Conçu autour de plusieurs grands temps forts sur une période de 6 mois, ce parcours d'accueil et d'intégration a pour objectif de faciliter les premiers mois dans l'entreprise du (de la) nouveau(velle) recruté(e), en lui donnant les codes et repères nécessaires à la connaissance et à la bonne

compréhension de l'entreprise (ses activités, ses métiers, sa culture, ses valeurs, ses modes de fonctionnement, etc...).

Ce parcours se verra rythmé par des rencontres individuelles et collectives sur toute sa période de mise en œuvre, occasion pour le (la) nouveau(velle) recruté(e) d'aborder de nombreuses thématiques indispensables à son intégration au sein de l'entreprise et de son collectif de travail.

Le parcours d'accueil et d'intégration abordera également la politique de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail de France télévisions. L'analyse de l'activité exercée par le (la) nouveau(velle) recruté(e) permettra d'identifier les éventuels risques professionnels et de l'informer des dispositions prises par l'entreprise en matière de santé physique et mentale liée au travail.

2.2.2 Rôle et mission du (de la) collaborateur(trice) référent(e)

Les jeunes bénéficieront systématiquement de l'accompagnement d'un(e) référent(e) identifié(e) sur proposition du (de la) manager, à l'exception des alternants qui bénéficient déjà d'un(e) tuteur (trice). Cet accompagnement sera également proposé aux collaborateur(trice)s seniors qui le souhaiteront.

En complément du (de la) manager, le (la) référent(e) est vecteur et facilitateur de l'intégration des bénéficiaires du parcours d'intégration. Il (elle) est l'un(e) des acteur(trice)s important(e)s, moteur du suivi et de la réussite du parcours d'intégration du (de la) nouveau(velle) recruté(e).

Il s'agit d'une personne expérimentée, qui exerce le métier du (de la) nouvel(le) embauché(e). Il (elle) est reconnu(e) pour son sens du relationnel, sa connaissance de l'entreprise et de son environnement de travail qu'il (elle) a envie de faire découvrir et de partager. Dans le but de favoriser la coopération intergénérationnelle, le (la) référent(e) sera idéalement dans une tranche d'âge égale ou supérieure à 45 ans.

Ses missions seront d'accueillir, de guider et de renseigner le (la) nouveau(velle) recruté(e). Ainsi, il (elle) participera au quotidien au suivi du parcours d'intégration, en lien avec le (la) manager et l'équipe RH.

2.2.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Au plus tard à la fin du parcours d'intégration, il sera prévu un entretien entre le (la) nouveau(velle) recruté(e), son (sa) manager et le (la) référent(e).

Cet entretien, aura pour objectifs de dresser le bilan des premiers mois d'activité, de mettre en avant les points positifs et les points d'amélioration, de valider les acquis, mais également d'identifier, le cas échéant, les besoins et attentes du nouveau recruté.

Cet entretien sera également l'occasion d'évaluer le parcours d'intégration et de relever les points d'étonnement du nouvel arrivant.

2.2.4 Dispositifs d'accompagnement favorisant l'embauche des jeunes

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes recrutés en CDI ou CDD d'une durée minimum de 6 mois, France télévisions portera, sur présentation de justificatifs (abonnement, billet) la prise en charge des frais d'abonnement de transports en commun à 80% (sur la base du tarif 2ème classe). Cette mesure, qui concerne les trajets quotidiens, s'appliquera au cours des 6 premiers mois de collaboration et n'est pas renouvelable en cas de contrats successifs.

Par ailleurs, conformément à la politique de qualité de vie au travail développée par France télévisions, il est rappelé l'existence au sein de l'entreprise de mesures facilitant l'accès à l'emploi :

➤ le PASS « Aide Mobili Jeune » :

cette aide proposée par les organismes collecteurs du 1% logement permet une prise en charge d'une partie du loyer du (de la) jeune recruté(e), sous certaines conditions ;

➤ le dispositif « locService » qui offre :

- un accès au parc immobilier locatif privé sans frais d'agence et aide les collaborateur(trice)s dans leur recherche de logement ;
- un « service de colocation », pour proposer ou rechercher une colocation :

un simulateur est proposé aux candidat(e)s pour qu'ils (elles) puissent comparer leur budget au marché et voir s'il est adapté à leur recherche dans les communes ciblées. Un guide est également disponible pour les informer sur tous les volets de ce dispositif ;

➤ la bourse au logement qui propose aux jeunes recrutés d'accéder à des offres locatives du parc social mutualisées entre plusieurs entreprises ;

➤ les résidences temporaires :

ce dispositif apporte une solution de logement (chambre ou studio meublé) aux collaborateur(trice)s ayant des difficultés sociales/économiques pour accéder à un logement classique.

2.2.5 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de parcours d'intégration déployés
- Nombre de bénéficiaires de la prise en charge majorée des frais de transports en commun domicile-travail
- Nombre de bénéficiaires des résidences de location temporaire
- Nombre de demandeurs du Loc Service
- Nombre de bénéficiaires du Pass aide mobili jeune.

En complément des engagements pour l'emploi, les parties conviennent de privilégier deux domaines d'actions visant à favoriser le maintien dans l'emploi :

- le développement des compétences et des qualifications – accès à la formation, qui fait l'objet du chapitre 3 ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, qui est traité dans le chapitre 4.

HC

VZD
1.0
4R

CHAPITRE 3 MAINTIEN DANS L'EMPLOI : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS – ACCES A LA FORMATION

Afin d'entretenir un niveau de compétences adapté en lien avec les évolutions de l'entreprise et les aspirations professionnelles du (de la) salarié(e), l'entreprise se donnera les moyens de développer des compétences et les qualifications au travers d'entretiens spécifiques et grâce à un accès à la formation facilité.

3.1 Entretien senior

L'entretien de seconde partie de carrière, baptisé « cap 50 » dans le précédent accord, a été supprimé par la loi relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014.

Pour autant, France télévisions souhaite maintenir ce moment privilégié d'écoute, de dialogue et d'engagement mutuel, qui permet au salarié et à l'entreprise de préparer et de mieux gérer la seconde partie de vie professionnelle du (de la) salarié(e). Toutefois, tenant compte des enseignements tirés des bilans annuels d'application de cette mesure, France télévisions propose de faire évoluer cet entretien dans ses modalités pratiques.

Ainsi, cet échange, destiné aux salarié(e)s à partir de 55 ans, sera regroupé avec l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation supplémentaire, mais d'un instant clé dans la carrière professionnelle d'un(e) collaborateur(trice), qui lui permet, de faire un état des lieux de ses expériences professionnelles passées et de réfléchir aux orientations qu'il (elle) veut prendre dans l'avenir.

Le (la) collaborateur(trice) senior fait ainsi le point avec un(e) représentant(e) de la fonction Ressources Humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles, les adaptations éventuelles de son poste.

Il est également l'occasion d'examiner les facteurs, notamment liés à l'expérience et à l'âge, qui sont susceptibles d'influencer le devenir professionnel du (de la) collaborateur(trice) concerné(e) en fonction de l'évolution concomitante de l'environnement professionnel au sein et hors de l'entreprise.

Cet échange a donc un double objectif :

- faire le point sur les compétences, les besoins de formation, la situation professionnelle du (de la) collaborateur(trice) et son évolution, etc. ;
- anticiper l'évolution des carrières professionnelles et envisager une éventuelle mobilité.

Cet entretien permet ainsi :

- de concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences, d'une formation ou d'une actualisation de ses connaissances ;
- d'articuler le projet professionnel, attentes, centres d'intérêt en fonction des possibilités et besoins de l'entreprise ;
- d'aider le (la) salarié(e) à définir un projet professionnel cohérent.

Le contenu de cet entretien sera adapté en fonction de l'âge du (de la) salariée et se substituera également de fait à l'entretien « horizon 65 » prévu par le précédent contrat de génération.

3.2 Accès à la formation

3.2.1 Plan de formation

L'entreprise veillera à l'accès des seniors à la formation professionnelle afin que leurs droits soient respectés tout au long de leur carrière. A cet effet, la ligne managériale et la filière RH, en charge de cette mission, devront assurer la traçabilité de toutes les actions de formations suivies par les collaborateur(trice)s seniors et celle de leurs évaluations et proposer que ces salarié(e)s deviennent prioritaires au plan de formation de l'année suivante s'ils (elles) n'ont pas été formé(e)s depuis 3 ans.

Il est également précisé que le plan de formation de l'entreprise comprendra des dispositifs de formation pour les publics ciblés. Il proposera notamment :

- des actions de formation axées en particulier sur « le management intergénérationnel et interculturel » ;
- des actions de formation liées à l'obtention et/ou à la reconnaissance d'une compétence complémentaire ;
- des cycles de conférences multi supports (enjeux du monde contemporain, développement de la culture numérique, bien être et qualité de vie, etc.)

Par ailleurs, dans un souci de mieux vivre ensemble au quotidien sur le lieu de travail, le plan de formation proposera à l'ensemble des collaborateur(trice)s des dispositifs de formation et de sensibilisation axés sur le thème de l'intergénérationnel :

- formations en présentiel ;
- création de produits digitaux : module en ligne sur la plate-forme E-Université (sensibilisation à la diversité avec les fondamentaux de la diversité et l'intergénérationnel).

Il devra également intégrer la mise en œuvre :

- des actions faisant suite aux besoins validés dans le cadre des entretiens professionnels ;
- des parcours d'accompagnement et/ou de formation spécifiques ;
- de bilans professionnels et de compétences faits par le (la) salarié(e) à son initiative, s'il (elle) en est d'accord, et à l'initiative de l'employeur ;
- des actions concourant au développement de projets d'itinéraires professionnels comme le Bilan de compétences, la VAE, le CIF, le CPF etc... ;
- des actions liées aux formations de formateur(trice) interne, animateur(trice) de formation et tuteur(trice).

3.2.2 Des parcours de formation pour le maintien dans l'emploi

Les collaborateur(trice)s dont l'entretien professionnel aura permis de déceler l'absence éventuelle de formation depuis au moins 3 ans feront l'objet d'un suivi spécifique de la part de leur Responsable Ressources Humaines.

En effet, l'entreprise s'est dotée d'un observatoire de suivi de l'accès à la formation :

- par genre

- par tranches d'âge
- par familles de métiers
- par grandes entités (siège et réseaux : France 3 et Outre-mer)

Cet observatoire concerne l'ensemble des collaborateur(trice)s mais permet de suivre plus particulièrement les publics seniors, à partir de 55 ans.

Il permet, pour les non formé(e)s, de rechercher et d'identifier les causes qui pourraient expliquer cette carence de formation. Ainsi, l'observatoire s'est doté d'une arborescence des situations spécifiques rencontrées par les collaborateur(trice)s (ex : n'a pas bénéficié d'un entretien annuel, absence maladie au moment de la formation, congé sans solde ...)

L'analyse de ces situations donnera lieu à un bilan annuel présenté en commission emploi formation du CCE et devant la commission de suivi du présent accord.

Au regard de ce bilan, il est convenu que ces collaborateur(trice)s seront prioritaires dans l'année pour bénéficier des formations adaptées à leurs besoins s'il s'agit de formations d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Ces actions pourront s'inscrire dans un parcours de formation et/ou d'accompagnement élaboré par la filière RH et formation au cas par cas et en fonction des besoins de l'entreprise.

L'entreprise s'engage également pour que les parcours de formations et/ou d'accompagnement spécifiques de ces collaborateur(trice)s soient individualisés et prioritairement axés sur l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des savoirs et des connaissances.

D'autre part, afin de faciliter la prise de nouvelles fonctions et/ou l'exercice de l'emploi dans un contexte évolutif, les collaborateur(trice)s seniors pourront également se voir proposer par leur Responsable Ressources Humaines des parcours d'accompagnement et/ou de formation personnalisés. Cette proposition concerne les salarié(e)s qui doivent bénéficier ou ont bénéficié d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion.

Dans ce cadre, l'entreprise proposera aux collaborateur(trice)s de mobiliser et d'abonder leur compte personnel de formation (CPF) dans la limite des budgets disponibles à France télévisions. Par principe, dans ce cas, les actions de formation se tiendront sur temps de travail.

Cet abondement pourra être également complété par le dispositif de la période de professionnalisation dans la limite des fonds mutualisés disponibles et mobilisables auprès de l'OPCA de France télévisions.

3.2.3 Accès aux dispositifs de formation

Pour permettre à chaque salarié(e) senior, ayant identifié un projet formation au cours de son entretien professionnel, de le mettre en œuvre en tenant compte de ses propres souhaits et du contexte de l'entreprise, le senior pourra s'appuyer sur l'expertise de la filière RH.

Toutes les opportunités permettant d'articuler entre eux les différents dispositifs seront favorisées : Plan de formation, périodes de professionnalisation, VAE, bilan de compétences, CIF.

L'optimisation de ces différents dispositifs a pour objectif de faciliter et de favoriser le développement de parcours de formation et de professionnalisation tout en optimisant les coûts induits.

Dans ce cadre, toute demande à l'initiative du (de la) salarié(e) concerné(e) ou sur proposition de son (sa) Responsable Ressources Humaines bénéficiera d'un accord de principe de l'entreprise, d'un financement facilité (sous réserve de financement AFDAS et/ ou du budget disponible sur fonds propres de l'entreprise).

3.2.4 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre d'entretiens réalisés pour les collaborateurs à partir de 55 ans
- Nombre de seniors ayant suivi au moins une formation par an
- Nombre de bilans de compétences réalisés
- Nombre de CIF réalisés

CHAPITRE 4 MAINTIEN DANS L'EMPLOI : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Les parties signataires constatent que :

- l'étude de la pyramide des âges des salarié(e)s de France télévisions fait apparaître un nombre important de départs à la retraite d'ici à 2020 ;
 - l'accord national interprofessionnel Agirc-Arrco sur les retraites complémentaires du 30 octobre 2015 instaure à compter du 1er janvier 2019 (pour les générations nées à partir de 1957) un malus temporaire de moins 10% (pendant une durée de 3 ans maximum et dans la limite de 67 ans), sur le montant de leur retraite complémentaire ; Ce malus ne sera pas appliqué aux salarié(e)s qui liquideront leur pension de retraite complémentaire 1 an au-delà de la date à laquelle ils remplissent les conditions d'obtention du taux plein dans le régime de base.
- Les salarié(e)s concerné(e)s risquent donc d'être conduits à différer leur départ.

Désireuses de prendre en compte ces données ainsi que le contexte général d'allongement de la durée de la vie professionnelle, les parties signataires s'accordent sur le fait qu'un dispositif d'aménagement des fins de carrière est une solution opportune à offrir aux seniors qui le souhaitent, afin de faciliter leur maintien dans l'emploi.

C'est pourquoi, elles entendent privilégier le passage à temps partiel des seniors dans un souci d'amélioration de leurs conditions de travail. Celui-ci permet en effet de prévenir et de prendre en compte la pénibilité tout en favorisant le renouvellement générationnel au travers du recours à l'alternance et à l'embauche de jeunes en CDI.

Ainsi et au regard du bilan réalisé sur l'application du contrat de génération précédent, trois types de mesures sont proposées :

- celles destinées à réduire le temps de travail ou alléger l'organisation du travail des salariés, dès l'âge de 57 ans;
- celles visant à préparer progressivement la cessation d'activité pour une meilleure gestion de la transition vers la retraite, 36 mois avant le départ à la retraite ;
- celles venant compléter les mesures précédentes, quel que soit l'âge du senior.

4.1 Aménagement du temps et de l'organisation du travail des seniors dès 57 ans

Les salarié(e)s âgé(e)s de 57 ans et plus qui souhaitent moduler leur temps ou leur rythme de travail, peuvent opter pour l'un des dispositifs suivants :

4.1.1 Accès au temps partiel choisi et au forfait jours réduit

Les seniors qui relèvent d'un décompte horaire peuvent demander un temps partiel choisi. Par ailleurs, afin de permettre aux salarié(e)s relevant d'un décompte de leur temps de travail en jours d'opter pour une diminution du nombre de jours travaillés par an, France télévisions prévoit la mise en place d'un forfait jours réduit. Celui-ci est calculé en fonction du taux d'activité retenu.

France télévisions s'engage à accepter ces demandes sauf si celles-ci s'avèrent objectivement incompatibles avec les contraintes d'organisation du service concerné.

La demande est examinée par la filière RH opérationnelle, conjointement avec le (la) manager et en concertation avec le (la) salarié(e).

En cas de réponse négative envisagée, le dossier devra être transmis au (à la) directeur(trice) des Ressources Humaines central(e) concerné(e) (siège, réseaux F3 ou ultra marin) pour arbitrage et recherche d'une solution alternative, avec copie au département diversité/égalité des chances.

La réponse écrite, motivée en cas de refus, sera transmise au (à la) salarié(e).

Toutefois, pour les salarié(e)s suivant(e)s :

- ayant exercé les métiers visés au chapitre « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » et à l'annexe 3, de manière effective au sein de l'entreprise durant au moins 25 ans ;
- exerçant un métier répertorié « en décroissance », dans le cadre de l'espace métiers défini dans l'accord GPEC ;
- en situation de handicap ;
- bénéficiant d'un aménagement de leur poste de travail (autre que le temps de travail) en raison d'une restriction définitive d'aptitude prononcée par le médecin du travail;

les demandes sont acceptées de droit. Néanmoins, si des contraintes d'organisation le justifient et afin de permettre au service de fonctionner, le passage à temps partiel peut être différé dans la limite de 6 mois à compter de la date de réponse de l'employeur.

Le passage à temps partiel choisi ou au forfait jours réduit entraîne pour les seniors concerné(e)s, une réduction de la rémunération et de la majoration liée au forfait jours.

Il fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

4.1.2 Répartition adaptée du temps de travail (semaine à 4 jours)

Par dérogation aux modalités d'organisation du temps de travail prévues dans l'accord collectif France télévisions et ses avenants, le senior relevant d'un décompte en heures, sur la base de 35h par semaine, peut bénéficier d'une répartition différente de la durée conventionnelle de travail selon une périodicité hebdomadaire (4 jours par semaine soit 8h45 par jour).

Par principe le jour non travaillé est déterminé par l'entreprise, en accord avec le salarié, et correspond à un jour fixe. Toutefois il peut être modifié par accord des 2 parties.

Ce dispositif ne pouvant s'appliquer aux seniors ayant opté pour le forfait jours, ceux-ci peuvent à tout moment demander à repasser en décompte horaire, par dérogation aux dispositions de l'accord France télévisions du 28 mai 2013 (articles 2-1-3-5 du livre 2 (PTA) et 3-1-5 du livre 3 (journaliste) intitulés « période de réversibilité »).

Ce régime de travail à 35h ne permet donc ni l'acquisition de RTT ni le versement de la majoration forfait jours.

L'entreprise s'engage à accepter les demandes des salariés sauf si cette répartition du temps de travail s'avère objectivement incompatible avec les contraintes d'organisation du service concerné. La demande est examinée par la filière RH opérationnelle, conjointement avec le (la) manager et en concertation avec le (la) salarié(e).

En cas de réponse négative envisagée, le dossier devra être transmis au (à la) directeur(trice) des Ressources Humaines central(e) concerné(e) (siège, réseaux F3 ou ultra marin) pour arbitrage et recherche d'une solution alternative, avec copie au département diversité/égalité des chances.

La réponse écrite, motivée en cas de refus, sera transmise au salarié(e).

4.1.3 Formalités

Le (la) collaborateur(trice) qui souhaite bénéficier des aménagements prévus par les articles 4.1.1 et 4.1.2 ci-dessus doit en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines dont il (elle) relève, 3 mois avant la date envisagée. L'entreprise fait part de sa réponse dans un délai de six semaines à compter de la réception de la demande.

Ces aménagements sont accordés pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, sauf renonciation écrite du salarié 2 mois avant l'échéance annuelle.

4.1.4 Télétravail

Dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail, France télévisions souhaite développer des modes de réalisation ou d'organisation de l'activité professionnelle innovants notamment au travers du travail à distance.

Dans le cadre du présent accord, et dans l'attente de l'issue de la négociation portant sur la qualité de vie au travail, les salarié(e)s qui manifesteraient leur intérêt pour ce mode d'exécution du travail peuvent, avec l'accord préalable de leur responsable hiérarchique et de leur Responsable Ressources Humaines, bénéficier d'un jour par semaine de télétravail, dans les conditions fixées par le Code du travail (articles L.1222-9 à 11). Un avenant au contrat de travail est établi.

Ce dispositif ne peut se cumuler avec les autres mesures prévues au présent chapitre.

4.2 Aménagement de la fin de carrière des seniors dans le cadre de la retraite progressive légale

Les modalités de la retraite progressive, initialement mises en place de manière provisoire, ont été pérennisées, assouplies puis précisées par le décret d'application du 16 décembre 2014.

France télévisions souhaite donc favoriser le développement de cet aménagement de fin de carrière qui répond aux objectifs fixés aux accords intergénérationnels, en particulier de maintien des seniors dans l'emploi et d'aménagement d'une transition entre activité et retraite, en leur permettant de continuer à exercer leur métier dans de meilleures conditions.

Ainsi, le (la) salarié(e) qui informera France télévisions de son souhait d'obtenir une retraite progressive légale pourra bénéficier d'un dispositif particulier lui permettant de se préparer progressivement à une cessation d'activité dans de meilleures conditions.

En outre, l'annonce anticipée des départs en retraite favorisant une meilleure gestion des effectifs, l'entreprise renforcera la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences, dans les cas notamment où il est possible de recourir à l'alternance en vue de renforcer le secteur concerné dans lequel un(e) salarié(e) envisage son départ à la retraite.

4.2.1 Présentation de la retraite progressive légale

La retraite progressive permet à un assuré de cumuler provisoirement une activité à temps partiel et une fraction de ses pensions de retraite.

Cette démarche est individuelle et basée sur le volontariat.

Pour bénéficier de la retraite progressive, trois conditions cumulatives doivent être remplies :

- une condition d'âge : avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, (soit à la date de signature du présent accord, avoir atteint 60 ans pour les salariés nés à compter de 1955) ;
- une durée d'assurance : avoir validé au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes, dans le régime général ou un ou plusieurs autres régimes obligatoires ;
- exercer une seule activité à temps partiel au sens de l'article L.3123-1 du code du travail (jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales) comprise entre 40 et 80 % de la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (soit une durée comprise entre 14h et 28h de travail hebdomadaire).

La pension de retraite du régime général de la sécurité sociale est liquidée provisoirement et le salarié perçoit une fraction de sa pension calculée en fonction de la quotité de travail effectuée. Les mêmes dispositions sont applicables aux régimes de retraite complémentaire (IRCANTEC et caisse ARRCO pour les PTA ; caisses ARRCO et AGIRC pour les journalistes).

Ces conditions étant fixées règlementairement, elles sont susceptibles d'évoluer pendant la période d'application du présent accord. Il est donc essentiel que le salarié ait la confirmation de son éligibilité à la retraite progressive préalablement à toute démarche.

Ne peuvent bénéficier de la retraite progressive :

- les salarié(e)s ayant liquidé une pension de vieillesse avant l'âge légal (carrière longue, assuré en situation de handicap) ;
- les salarié(e)s ayant conclu une convention de forfait en jours (en application de la circulaire CNAV du 23 décembre 2014) ;
- les salarié(e)s qui exercent plusieurs activités à temps partiel (jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales).

Pendant cette période, le (la) salarié(e) continue d'acquérir des droits à pension de vieillesse (trimestres dans le régime de base et points dans les régimes complémentaires).

Dans le cadre de la retraite progressive, la modification du taux d'activité ne peut se répercuter sur la fraction de pension qu'à l'issue d'une période d'un an à compter de la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse. Elle peut être modifiée à l'issue de chaque période annuelle en cas de nouvelle modification.

4.2.2 Bénéficiaires des mesures d'accompagnement France télévisions

Les seniors bénéficiant d'une retraite progressive, et sous réserve du maintien de celle-ci dans la législation, peuvent, dans la limite des 36 mois précédant leur départ en retraite et s'ils sont volontaires, adhérer au dispositif d'accompagnement proposé ci-après.

A titre dérogatoire, les salarié(e)s qui peuvent prétendre à une retraite à taux plein, à une date antérieure au 31 décembre 2017 et souhaiteraient obtenir une retraite progressive, peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement France télévisions dans la limite de 12 mois maximum précédant leur départ à la retraite. Ces 12 mois courent à compter de la date à laquelle ces salarié(e)s sont éligibles au taux plein.

ML
JED
LD
YR

L'adhésion à ce dispositif n'a pas pour effet de reporter la date possible de la mise à la retraite et France télévisions se réserve le droit d'appliquer les dispositions prévues à l'article 8.3.2 du livre 1 de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013.

4.2.3 Dispositif France télévisions d'accompagnement de la retraite progressive légale

L'entreprise, qui souhaite faciliter la retraite progressive, met en place, 36 mois au plus avant la date de départ à la retraite choisie par le (la) salarié(e), sous réserve du respect des modalités définies ci-après, les mesures suivantes :

- acceptation de principe de la demande de passage à temps partiel des salariés à temps plein ;
- possibilité pour les salarié(e)s au forfait jours de passer en décompte horaire afin qu'ils (elles) puissent bénéficier du dispositif ;
- maintien de la couverture décès sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein ;
- possibilité de cotiser au régime de retraite de la sécurité sociale sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein ;
- versement de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur leur salaire reconstitué temps plein ;
- garantie de rémunération se traduisant par le versement d'une allocation spécifique.

Le dispositif France télévisions vient en complément des dispositions légales relatives à la retraite progressive.

Il ne peut se cumuler avec les mesures prévues à l'article 4.1.

Il s'applique au (à la) salarié(e) dès lors que celui (celle)-ci a adhéré au dispositif avant la date d'échéance du présent accord.

4.2.3.1 Accès au temps partiel

L'entreprise pose comme principe d'accepter les demandes de passage à temps partiel de la part des seniors s'inscrivant dans le cadre de ce dispositif.

Toutefois, par exception, lorsque le passage à temps partiel s'avère objectivement incompatible avec les impératifs d'activités du service et qu'aucune solution alternative ne peut être mise en œuvre pour compenser cette perte de potentiel indispensable au fonctionnement du secteur, celle-ci se réserve la possibilité de différer ou refuser celui-ci.

La demande est examinée par la filière RH opérationnelle, conjointement avec le (la) manager et en concertation avec le (la) salarié(e).

En cas de réponse négative envisagée, le dossier devra être transmis au (à la) directeur(trice) des Ressources Humaines central(e) concerné(e) (siège, réseaux F3 ou ultra marin) pour arbitrage et recherche d'une solution, permettant néanmoins le passage à temps partiel, (par exemple proposition d'un temps partiel différé ou d'un taux d'activité différent...). Une copie est adressée au département diversité/égalité des chances.

La réponse écrite, motivée en cas de refus, sera transmise au (à la) salarié(e) dans un délai maximum d'un mois.

En tout état de cause, l'entreprise fixera, en accord avec le (la) salarié(e), les modalités de répartition des temps travaillés.

Le passage à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Le taux d'activité à temps partiel ne pourra être modifié qu'une fois par an, après acceptation de la direction, en cohérence avec la date de révision possible de la pension de retraite fixée par la CNAV.

Par ailleurs, l'entreprise soucieuse de valoriser l'expérience et la connaissance de son poste acquise par le (la) salarié(e), associera celui-ci à la réflexion sur l'organisation du service dans le cadre de son passage à temps partiel.

4.2.3.2 Forfait jours

Les salarié(e)s qui décident d'accéder à ce dispositif alors qu'ils(elles) ont opté pour le forfait jours ont le droit d'y mettre fin à tout moment pour revenir à un décompte horaire de leur temps de travail, par dérogation aux dispositions de l'accord France télévisions du 28 mai 2013 (article 2-1-3-5 du livre 2 PTA et article 3-1-5 du livre 3 journaliste intitulés « période de réversibilité »).

Pour autant, le bénéfice des dispositions financières conventionnelles liées au forfait jours, acquises au jour du passage en retraite progressive, est maintenu sous forme « d'une indemnité compensatrice de dépassement » qui se substitue au versement de toutes indemnités pour accomplissement d'heures complémentaires éventuelles, sous réserve que son montant ne soit pas inférieur à celles-ci.

4.2.3.3 Compte épargne temps (CET)

Il est rappelé que les collaborateur(trice)s peuvent utiliser leur CET pour aménager leur temps de travail conformément aux modalités prévues à l'article 5-4-1 livre 1 de l'accord France télévisions. Ainsi, la prise des jours ou heures épargnés dans le CET peut se cumuler avec la retraite progressive, à hauteur du temps partiel travaillé.

Au moment du passage d'une activité à temps plein à une activité à temps partiel, l'épargne comptabilisée dans le CET en jours pour les salarié(e)s qui bénéficiaient d'un décompte annuel en jours, est convertie en heures.

Dans le cadre du temps partiel, l'épargne est comptabilisée en heures. La conversion éventuelle de jours en heures est effectuée au prorata du taux d'activité du (de la) salarié(e) au moment de l'alimentation du compte.

Pendant la période de retraite progressive, et avant son départ en retraite, le (la) salarié(e) peut bénéficier d'une dispense totale d'activité en utilisant un nombre d'heures épargné dans le CET correspondant au nombre d'heures normalement travaillé dans le cadre du temps partiel.

Le (la) salarié(e) est dans ce cas placé(e) en situation de congés conformément aux dispositions prévues par l'article 5-4 de France télévisions.

4.2.3.4 Couverture décès

La couverture décès mise en place dans le cadre de l'accord de prévoyance groupe en vigueur est maintenue sur la base d'une rémunération reconstituée à temps plein pour la période de retraite progressive, France télévisions et le (la) salarié(e) versant les cotisations afférentes à ce maintien.

ML
TJD
1.0
un

4.2.3.5 Cotisations retraite

Les salarié(e)s à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive peuvent demander à cotiser sur un salaire reconstitué à taux plein ou au taux d'activité précédent, pour la période de retraite progressive, au titre du régime vieillesse de la Sécurité Sociale, les régimes de retraite complémentaire n'étant pas visés. Cette possibilité est ouverte dès le passage à temps partiel.

France télévisions prend alors en charge la part patronale des cotisations, les salarié(e)s prenant en charge la part salariale. L'option retenue est inscrite au contrat de travail.

Cette disposition prend effet au 1er jour du mois suivant la conclusion de l'avenant au contrat de travail.

4.2.3.6 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Lors du départ à la retraite, à l'issue de la période de garantie de rémunération, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, prévue par l'article 8-3-1 du titre 8 de l'accord collectif d'entreprise France télévisions du 28 mai 2013, est calculée sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein pour la période de retraite progressive. Cette indemnité ne bénéficie pas de l'indexation dans les établissements concernés.

4.2.3.7 Garantie de rémunération

Afin de faciliter l'accès des seniors à ce dispositif d'accompagnement de fin de carrière, et pour limiter au maximum la perte de salaire qui en résulte, l'entreprise s'engage à garantir au (à la) salarié(e) un montant compris entre 85 et 100% de la rémunération brute des 12 mois précédant le passage à temps partiel, pension brute versée au titre de la retraite progressive incluse.

Pour permettre à l'entreprise de calculer le complément à verser, le (la) salarié(e) devra fournir les justificatifs relatifs au versement de ses pensions de vieillesse liées à la retraite progressive. A défaut, le complément ne pourra être versé par l'entreprise.

Cette garantie est établie sur les bases suivantes :

Taux d'activité à temps partiel	Garantie de rémunération brute incluant les pensions brutes de retraite progressive *
40%	85%
50%	87,5%
60%	90%
80%	100%

*(rémunération brute calculée sur la base de la moyenne des 12 mois qui précèdent le temps partiel, éléments variables de salaire inclus (forfait jours, forfait heures supplémentaires ou heures supplémentaires, part variable sur objectifs, indexation...), hors éléments exceptionnels (primes exceptionnelles, monétisation du CET...)).

Cette compensation est versée au maximum pendant les 36 mois qui précèdent le départ à la retraite, mais en tout état de cause cesse à la date à laquelle le (la) salarié(e) peut bénéficier de sa

Handwritten notes: *MAP*, *MC*, *1.0*, *1.0*

retraite à taux plein, sans malus (prévu en particulier par l'accord AGIRC/ARRCO du 30 octobre 2015).

Cette garantie de rémunération s'entend à législation constante et sous réserve que les évolutions législatives ne modifient pas les conditions d'obtention de la retraite à taux plein, à la date prévue du départ du (de la) salarié(e).

4.2.4 Formalités pour adhérer à la retraite progressive et au dispositif d'accompagnement

L'adhésion au dispositif d'accompagnement de la retraite progressive mis en place par France télévisions se fait uniquement sur la base du volontariat.

Le (la) collaborateur(trice) qui souhaite en bénéficier, doit accomplir les démarches décrites ci-après.

Via la procédure spécifique mise en place par France télévisions, après s'être assuré(e) auprès d'Audiens qu'il (elle) remplit, a priori, les conditions pour bénéficier d'une retraite progressive :

- le (la) salarié(e) adresse une demande écrite d'adhésion au dispositif, à la Direction des Ressources Humaines, 6 mois au moins avant la date envisagée pour en bénéficier, en précisant les modalités du temps partiel sollicité ;
- l'entreprise répond par écrit dans le délai de 1 mois maximum à compter de la réception de la demande, et joint la proposition de contrat à temps partiel comportant les mentions légales prévues (art. L 3123-6 C trav) et signé par la Direction ;
- le (la) salarié(e), qui souhaite obtenir la retraite progressive légale, formule une demande auprès de la CNAV (au moyen de l'imprimé spécial réglementaire) 4 mois avant la date choisie comme point de départ de la retraite progressive (laquelle doit se situer le 1er jour d'un mois) ;
- une demande distincte doit être formulée auprès de chaque régime de retraite complémentaire ;
- l'assuré(e) doit notamment joindre à sa demande :
 - son contrat de travail à temps partiel
 - une déclaration sur l'honneur attestant qu'il (elle) n'exerce plus aucune autre activité que celle résultant de son contrat à temps partiel, (jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales) ;
 - une attestation de l'employeur indiquant la durée du travail à temps complet applicable dans l'entreprise ;
- après réception de la réponse des caisses de retraite, si celle-ci est positive, et avant la date à partir de laquelle il (elle) bénéficie du dispositif d'accompagnement, le (la) salarié(e) remet à la Direction des Ressources Humaines, soit par lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR, un exemplaire du contrat à temps partiel signé par lui (elle), ainsi que sa lettre de demande de départ volontaire à la retraite, qui doit mentionner la date à laquelle il (elle) quittera effectivement l'entreprise. Cette date ne peut être postérieure à la date à laquelle il (elle) peut faire liquider définitivement sa pension de retraite à taux plein sans malus (prévu en particulier par l'accord AGIRC/ARRCO du 30 octobre 2015), sous réserve de la dérogation prévue à l'article 4.2.2. La demande de départ volontaire à la retraite emporte décision irrévocable de quitter l'entreprise à la date indiquée dans la lettre, ce qui sera rappelé au (à la) salarié(e) dans le courrier de réponse de la Direction visé ci-dessus.

11
120
10
u

4.2.5 Départ effectif à la retraite

Le départ effectif du (de la) salarié(e) intervient à la date mentionnée dans sa lettre de demande de départ à la retraite, sous les réserves suivantes :

- en cas de changement législatif ayant pour objet de reporter l'âge d'ouverture du droit à la retraite à taux plein ou de rallonger la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux plein, dès lors que celui-ci impacterait directement les salarié(e)s ayant adhéré au dispositif.
Dans cette hypothèse, les parties se rencontreront afin de définir les modalités de révision du présent accord ;
- en cas de raisons familiales majeures ayant des conséquences directes sur les ressources du foyer (perte d'emploi ou décès du conjoint, de la personne avec laquelle le (la) salarié(e) est pacsé(e) ou vit maritalement), l'entreprise pourra, après examen de la situation du (de la) salarié(e), accepter que le (la) salarié(e) diffère son départ.

Pour autant, le bénéfice des mesures d'accompagnement ne pourra excéder 36 mois suivant la date du début de l'aménagement de fin de carrière.

La date de départ effectif à la retraite correspondra à la date de fin du contrat de travail (sortie des effectifs).

Le (la) salarié(e) perçoit à cette date l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par l'article 8.3.1. du livre 1 de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013, calculée conformément au 4.2.3.5 ci-dessus.

4.2.6 Remplacement des seniors dans le cadre de la retraite progressive

Le recours à des salarié(e)s plus jeunes (notamment des alternants), en réponse au départ de seniors, permettra d'atteindre les objectifs fixés par le présent accord, en vertu de l'« effet noria ».

4.2.6.1 Remplacement des seniors à temps partiel

En lien avec la volonté de l'entreprise de développer l'emploi des jeunes, tout en limitant les effets de la réduction d'activité du senior sur le bon fonctionnement de l'entreprise, le recours à l'alternance est autorisé dès lors que la ou les demandes de passage à temps partiel dans le service considéré conduisent à une perte de potentiel équivalente d'au moins 50% d'un temps plein.

Désireuse de faire de la transmission des savoirs et des compétences un axe privilégié de sa politique, l'entreprise s'attachera à solliciter le (la) salarié(e) afin qu'il (elle) accompagne le jeune dans la prise en main du poste.

4.2.6.2 Remplacement des seniors partis à l'issue d'une retraite progressive

Par ailleurs, France télévisions souhaite capitaliser sur l'investissement des équipes dans la transmission des savoirs réalisé à l'occasion des contrats en alternance.

A cet effet, lorsque le remplacement du senior parti à la retraite est prévu, un C.D.I est proposé prioritairement à un alternant ayant acquis la qualification et les compétences nécessaires.

L'embauche se fera après évaluation des compétences, menée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement.

Ces CDI seront proposés dans la limite du nombre de recrutements fixé au chapitre « Engagements pour l'emploi » du présent accord.

4.3 Dispositions spécifiques pour les C.O.M (Polynésie, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna)

Pour les C.O.M dans lesquelles le dispositif de retraite progressive n'est pas prévu par le droit local, les seniors à partir de 60 ans peuvent bénéficier d'un temps partiel compensé en partie, dans la limite des 36 mois précédant l'âge de départ à la retraite à taux plein sans malus du régime de retraite complémentaire.

A titre dérogatoire, les salarié(e)s qui peuvent prétendre à une retraite à taux plein, à une date antérieure au 31 décembre 2017, peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement France télévisions dans la limite de 12 mois maximum précédant leur départ à la retraite. Ces 12 mois courent à compter de la date à laquelle ces salarié(e)s sont éligibles au taux plein.

L'adhésion à ce dispositif n'a pas pour effet de reporter la date possible de la mise à la retraite et France télévisions se réserve le droit d'appliquer les dispositions prévues aux articles 8.3.2 du livre 1 des accords d'adaptation de l'accord collectif France Télévisions.

Ainsi, le salarié peut choisir l'une des options suivantes :

Taux d'activité à temps partiel	Garantie de rémunération brute*
40%	57,5 %
50%	65 %
60%	72,5 %
80%	87,5 %

*La rémunération brute est calculée sur la base de la moyenne des 12 mois qui précèdent le temps partiel, éléments variables de salaire inclus (forfait jours, forfait heures supplémentaires ou heures supplémentaires, part variable sur objectifs, indexation...), hors éléments exceptionnels (primes exceptionnelles, monétisation du CET...).

Les modalités d'accès au temps partiel sont les mêmes que celles décrites au paragraphe 4.2.3.1.

En sus du complément de rémunération versé, le (la) salarié(e) bénéficie du même dispositif d'accompagnement que celui prévu pour les autres établissements de l'entreprise, sous réserve des spécificités prévues par la législation locale ou les accords d'adaptation.

En conséquence, sont applicables les articles suivants :

- 4.2.3.2 : forfait jours
- 4.2.3.3 : compte épargne temps
- 4.2.3.4 : couverture décès
- 4.2.3.6 : indemnité de départ à la retraite, sachant que celle-ci est non indexée.

En revanche ne peuvent s'appliquer les articles :

- 4.2.3.5 : cotisations retraite
- 4.2.3.7 : garantie de rémunération

HC
TCD
1.0
un

4.3.1 Formalités pour adhérer au dispositif d'accompagnement France Télévisions

L'adhésion au dispositif d'accompagnement temps partiel mis en place pour les C.O.M se fait uniquement sur la base du volontariat.

Le (la) collaborateur(trice) qui souhaite en bénéficier doit accomplir les formalités suivantes :

- il (elle) adresse une demande écrite d'adhésion au dispositif, à la Direction des Ressources Humaines, 3 mois au moins avant la date envisagée pour en bénéficier, en précisant les modalités du temps partiel sollicité ;
- l'entreprise répond par écrit dans le délai de un mois et joint la proposition d'avenant à son contrat de travail ;
- après réception de la réponse de la direction, si celle-ci est positive, et avant la date à partir de laquelle il (elle) bénéficie du dispositif d'accompagnement, le (la) salarié(e) remet à la Direction des Ressources Humaines, soit par lettre remise en main propre contre décharge ou par LRAR, un exemplaire du contrat à temps partiel signé par lui (elle), ainsi que sa lettre de demande de départ volontaire à la retraite, qui doit mentionner la date à laquelle il (elle) souhaite quitter effectivement l'entreprise. Cette date ne peut être postérieure à la date à laquelle il (elle) peut faire liquider définitivement sa pension de retraite à taux plein sans malus (prévu en particulier par l'accord AGIRC/ARRCO du 30 octobre 2015).

La demande de départ volontaire à la retraite emporte décision irrévocable de quitter l'entreprise à la date indiquée dans la lettre, ce qui sera rappelé au (à la) salarié(e) dans le courrier de réponse de la Direction visé ci-dessus.

4.3.2 Départ effectif à la retraite

Le départ effectif du (de la) salarié(e) intervient à la date mentionnée dans sa lettre de demande de départ à la retraite, sous les réserves suivantes :

- en cas de changement législatif ou d'évolution de la réglementation AGIRC/ARCCO ayant pour effet de reporter l'âge d'ouverture du droit à la retraite à taux plein ou de rallonger la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux plein, dès lors que cela impacterait directement les salarié(e)s ayant adhéré au dispositif. Dans cette hypothèse, les parties se rencontreront afin de définir les modalités de révision du présent accord ;
- en cas de raisons familiales majeures ayant un impact direct sur les ressources du foyer (perte d'emploi ou décès du conjoint, de la personne avec laquelle le (la) salarié(e) est pacsé(e) ou vit maritalement), l'entreprise pourra, après examen de la situation du (de la) salarié(e), accepter que le (la) salarié(e) diffère son départ.

Pour autant, le bénéfice des mesures d'accompagnement ne pourra excéder 36 mois suivant la date du début de l'aménagement de fin de carrière.

MC
1.0
4R

La date de départ effectif à la retraite correspondra à la date de fin du contrat de travail (sortie des effectifs).

Le (la) salarié(e) perçoit à cette date l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les articles 8.3.1. livre 1 des accords d'adaptation.

4.3.3 Remplacement des seniors

Le remplacement par un(e) jeune de 30 ans ou moins est autorisé dès lors que la ou les demandes de passage à temps partiel conduisent à une perte de potentiel équivalente d'au moins 50% d'un temps plein dans le service considéré.

Par ailleurs, lorsque le remplacement du senior parti à la retraite est prévu, un C.D.I peut être proposé prioritairement à « un(e) junior » ayant la qualification et les compétences nécessaires. L'embauche se fait après évaluation des compétences, menée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement.

Ces CDI sont proposés dans la limite du nombre de recrutements fixé au chapitre 2 « Engagements pour l'emploi » du présent accord.

4.4 Autres mesures d'accompagnement des seniors

4.4.1 Mise en place d'une information collective

La Direction s'engage à organiser périodiquement en plus du module de préparation à la retraite et de l'information personnalisée mentionnées ci-après, la mise en place d'une information collective sur les régimes de retraite à destination des salarié(e)s de l'entreprise.

4.4.2 Mise en place d'une information personnalisée

France télévisions propose aux salarié(e)s âgé(e)s de 55 ans et plus de bénéficier d'un entretien personnalisé auprès d'un organisme spécialisé, au cours duquel la situation du (de la) salarié(e) au regard de ses droits à retraite est étudiée. Cet entretien a lieu pendant le temps de travail et son coût est pris en charge par l'entreprise. Une priorité d'inscription sera mise en œuvre chaque année au profit des générations les plus proches de l'âge légal de la retraite.

4.4.3 Mise en place d'un module de préparation à la retraite

Un module de « préparation à la retraite » d'une journée est proposé aux seniors de plus de 58 ans afin de faciliter la transition entre activité et retraite.

Ce module peut aborder des sujets aussi divers que les thèmes liés à la poursuite d'une activité associative, humanitaire ou para-professionnelle, l'organisation en vue d'optimiser le patrimoine et les ressources financières, les règles de transmission du patrimoine, l'appréhension d'un nouveau rythme de vie, la mise en œuvre d'un projet personnel.

Cette journée est prise en charge par l'entreprise et effectuée sur le temps de travail du (de la) salarié(e).

4.4.4 Accompagnement des seniors désirant développer un projet personnel

Dans le cadre de la retraite progressive, France télévisions désire accompagner les salarié(e)s qui souhaiteraient développer un projet personnel sur le temps non travaillé ou après leur cessation d'activité.

France télévisions propose donc aux salarié(e)s de les soutenir dans leurs démarches, sous forme d'entretiens individuels et de réunions de sensibilisation, afin de construire et concrétiser ces projets, qui leur permettront de mettre à disposition d'associations et d'entreprises les compétences et l'expertise acquises durant leur carrière professionnelle.

Deux options principales peuvent en résulter :

- le bénévolat de compétences

Cette option a pour but d'aider les salarié(e)s ayant formulé le souhait de s'investir dans des missions d'utilité sociale. Le bénévolat de compétences consiste à se mettre gratuitement au service d'une association de son choix, pour des missions correspondant à ses compétences professionnelles. Il peut être effectué sur le temps non travaillé dans le cadre de la retraite progressive.

- la collaboration post-départ en retraite

Dans ce cas, les retraités mettent à disposition, de manière ponctuelle à travers des missions de consulting, au sein d'entreprises « clientes », les compétences et l'expertise acquises tout au long de leur carrière sous réserve que cette activité ne s'exerce pas dans une entreprise concurrente.

Cette démarche permet d'assurer un complément de revenu à la pension de retraite. Toutefois, elle ne peut être engagée qu'après la cessation totale d'activité, la retraite progressive étant incompatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales.

4.5 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de personnes ayant demandé un temps partiel choisi ou un forfait jours réduit et nombre de demandes acceptées ou refusées
- Nombre de personnes ayant demandé la répartition adaptée du temps de travail et nombre de demandes acceptées ou refusées
- Nombre de personnes ayant opté pour le télétravail
- Nombre de personnes ayant demandé un temps partiel par % d'activité dans le cadre de la retraite progressive et nombre de demandes acceptées ou refusées
- Pour les C.O.M (Polynésie, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna), nombre de personnes ayant demandé un temps partiel par % d'activité et nombre de demandes acceptées ou refusées
- Nombre de personnes cotisant sur un taux plein au titre du régime vieillesse SS, dans le cadre de la retraite progressive
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un bilan retraite
- Nombre de personnes ayant suivi le stage de formation retraite
- Nombre de salarié(e)s accompagné(e)s dans leur Projet Personnel

CHAPITRE 5 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

France télévisions s'est engagée à développer une culture de la sécurité et de la qualité de vie au travail (QVT) et à accorder une attention particulière à la santé au travail des salarié(e)s.

5.1 Prévention de la pénibilité

Une démarche de concertation a été mise en place depuis plusieurs années entre la direction et les partenaires sociaux afin de contribuer à développer une politique de prévention en matière de risques professionnels.

Une négociation portant sur la QVT est engagée et intègre un volet prévention pour les métiers présentant de fortes contraintes.

En complément de l'ensemble des mesures qui pourront être retenues dans le cadre de cette négociation, (formation, ressources dédiées, outils de suivi, aménagements de poste...) l'entreprise, consciente que certain(ne)s salarié(e)s seniors ont été exposé(e)s à de fortes contraintes pendant une longue durée, souhaite leur apporter une attention particulière.

Dans cet esprit, les seniors ayant exercé l'un des métiers listés en annexe 3 pendant 25 ans ou qui se trouvent en situation de handicap sans condition d'ancienneté, bénéficient d'une mesure supplémentaire d'aménagement de leur fin de carrière.

Le (la) salarié(e) concerné(e), qui informe la DRH de sa décision d'adhérer au dispositif France télévisions d'accompagnement de la retraite progressive (défini à l'article 4.2.3. ou 4.3 pour les C.O.M ci-dessus), peut demander une dispense partielle d'activité à hauteur de 20% sans perte de salaire pendant une durée maximale de 12 mois précédant le passage en retraite progressive.

Les demandes sont acceptées de droit. Néanmoins, si des contraintes d'organisation le justifient et afin de permettre au service de fonctionner, cette dispense d'activité peut être différée dans la limite de 2 mois à compter de la date de réponse de l'employeur, laquelle ne peut excéder un mois à compter de la date de réception de la demande.

Cet aménagement ne peut conduire à une réduction des droits à congés payés et à RTT. Il complète les dispositions du Chapitre 4 « Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite ».

En outre, le senior a la possibilité de demander un suivi médical individuel renforcé, malgré la modification des visites périodiques apportée par les nouvelles dispositions légales.

5.2 Amélioration des conditions de travail

5.2.1 Examen médical complémentaire

Dans un souci de prévention et en complément des visites dans le cadre de la médecine du travail, le médecin du travail encourage les collaborateur(trice)s, à passer un bilan médical auprès de la sécurité sociale (électrocardiogramme, prise de sang, examen audio, visuel et dentaire).

En outre, un bilan biologique complémentaire à celui de la sécurité sociale est proposé tous les 5 ans aux collaborateur(trice)s seniors à partir de 55 ans et sera pris en charge financièrement par l'entreprise.

A cette occasion, le (la) salarié(e) senior bénéficie du temps nécessaire pour réaliser ces 2 types d'examens, dans la limite d'une demi-journée de travail pour chacun. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

5.2.2 Suivi des seniors ayant des restrictions d'aptitude à l'emploi

En réponse à des restrictions d'aptitudes formulées par le médecin du travail, les mesures d'accompagnement suivantes sont mises en place :

- une réflexion est engagée dans chaque situation avec le (la) manager, le (la) médecin du travail, un(e) membre de la Direction des Ressources Humaines et le (la) salarié(e) senior concerné(e), afin de mettre en œuvre les mesures d'aménagement nécessaires pour permettre le maintien de l'activité professionnelle. Les mesures de compensation possibles des restrictions à l'emploi sont recherchées (organisation du travail, aménagement du poste de travail, ...)
- la conséquence à moyen ou long terme des restrictions à l'emploi sur le maintien dans le même poste de travail est mesurée. Dans l'éventualité où le (la) salarié(e) ne serait plus apte à exercer à terme le même métier, des solutions alternatives seront recherchées afin de préparer une reconversion professionnelle.

5.3 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de bilans médicaux prescrits et nombre de bilans réalisés
- Nombre de personnes ayant opté pour une dispense partielle d'activité de 20% par métiers

ML

TTD

CHAPITRE 6 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

6.1 Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'allongement de la durée de la vie professionnelle introduit une nouvelle donne dans la gestion de la diversité des âges et nécessite un changement de regard sur les seniors.

Dans un contexte de parcours professionnels plus longs, l'objectif est d'accompagner et de favoriser les échanges entre les générations, et également de transmettre du savoir-faire et du savoir-être, gages du savoir vivre ensemble dans l'entreprise.

Pour les salarié(e)s, cette démarche de coopération intergénérationnelle présente plusieurs avantages :

- pour les plus âgé(e)s, c'est l'occasion de revêtir un rôle de pédagogue ;
- pour les plus jeunes, la transmission de l'expérience acquise par d'autres constitue un point d'appui important dans le processus d'intégration dans l'entreprise. Elle facilite l'apprentissage par la mise à l'épreuve dans des situations concrètes.

La coopération entre les générations et les pratiques de transmission des savoir-faire méritent d'être développées car elles sont à la fois une source de performance pour l'entreprise, mais aussi une source d'amélioration des conditions de travail pour les salarié(e)s.

L'ensemble de ces dispositions doit permettre de favoriser le transfert d'une expérience construite dans le temps, issue de l'exercice d'un métier, de l'apprentissage de règles de fonctionnement mais aussi de la culture propre à l'entreprise.

Cette coopération intergénérationnelle se traduit par les actions suivantes :

- la poursuite du parrainage, à travers la création de binômes d'échanges de compétences ;

Dans la continuité de la mission confiée à un(e) référent(e) lors du parcours d'intégration d'un(e) jeune recruté(e), il pourra être envisagé de prolonger cette relation tout au long du parcours professionnel du (de la) salarié(e), dans le but de favoriser l'échange intergénérationnel.

L'objectif est de créer un binôme senior/junior d'un même collectif pouvant se former mutuellement sous la supervision de leur manager sur :

- des thématiques professionnelles définies et formalisées ;
- des compétences métiers ;
- des logiciels, des applicatifs internes, des nouvelles technologies.

Cette dynamique de parrainage peut être activée au sein de l'entreprise mais également à l'externe à travers des actions menées au bénéfice de publics cibles identifiés comme prioritaires par l'entreprise. Par exemple, notamment sous forme de parrainage de jeunes lycéennes issues de la diversité ethno sociale dans le cadre de « Capital Filles », ou de parrainage de jeunes gens en situation de handicap, ou exclus du système scolaire classique mais également de témoignages de salarié(e)s expérimenté(e)s au sein d'établissements scolaires.

- l'extension d'un dispositif de mentoring / tutorat inversé - « les ateliers d'exploration digitale » - visant à favoriser une adaptation à la culture du digital des populations seniors par des plus jeunes ;

Les salarié(e)s qui le souhaitent pourront bénéficier de ce dispositif d'accompagnement qui leur permettra de mieux appréhender les codes et usages digitaux, à travers l'acquisition de compétences clés, liées au digital, et à leur mise en œuvre dans le cadre de leur pratique professionnelle.

Véritables moments de partage, d'échange de pratiques, mais aussi moments de découverte et d'ouverture au changement, ces ateliers favorisent le repérage de nouvelles solutions, la simplification de l'action, un gain de temps, la possibilité d'innover, etc.

Ils sont également une formidable opportunité de rencontre et de création de lien intergénérationnel dans une dynamique de coopération entre des salarié(e)s de générations différentes.

- la participation en tant qu' « Ambassadeur » (Ambassadrice) de l'entreprise de jeunes alternants et de tuteur(trice)s et/ou de salarié(e)s expérimenté(e)s, à l'occasion de forums écoles ou recrutement dédiés (forum de l'alternance, forums diversité...) visant notamment à renforcer le maillage entre le monde professionnel et le monde étudiant mais également l'attractivité de l'entreprise à travers les témoignages de ces salariés.
- la création de deux plateformes d'échanges en ligne à destination des jeunes alternants et de leurs tuteurs destinée à faciliter les échanges de bonnes pratiques, d'idées ou encore la résolution de problèmes, le cas échéant.
- la participation de groupes de jeunes salarié(e)s à la réflexion autour de sujets à enjeux forts pour l'entreprise, portant par exemple sur l'innovation, le digital ou encore les Ressources Humaines.

Il s'agira de bénéficier d'un regard différent, de nouvelles idées, émanant de salarié(e)s récent(e)s dans l'entreprise qui viendront compléter ou se « confronter » à celles émises par des salarié(e)s plus ancien(ne)s, plus expérimenté(e)s. L'opportunité de travaux collaboratifs permettant une influence mutuelle.

6.2 Principaux dispositifs de transmission des compétences existants

France télévisions souhaite valoriser plus encore la transmission des compétences détenues par les collaborateur(trice)s de l'entreprise par le développement d'un gisement de formateur(trice)s internes et de tuteur(trice)s intervenant en partenariat avec l'Université d'entreprise.

6.2.1 La formation interne

Ces dispositifs, déjà existants à France télévisions, sont développés comme suit :

- l'animateur(trice) de formation

Il (elle) a pour mission d'animer et d'évaluer une action de formation sur la base d'objectifs pédagogiques définis et/ou en complément de modules d'E-Learning. Il (elle) anime des séances pédagogiques pré définies, sur des thématiques précises et pour des collaborateur(trice)s spécifiquement concernés (ex : animateur(trice) de formation sur applicatifs).

- le (la) Formateur(trice) Occasionnel Ressources (FOR) ou formateur(trice) interne

Il (elle) a pour mission de définir, organiser, formaliser, animer et évaluer une action ou un cursus de formation sur la base d'un cahier des charges défini et fourni. Il (elle) élabore et anime des séances pédagogiques collectives permettant le développement de connaissances au plus près des besoins professionnels.

Les souhaits d'assurer des missions d'animateur(trice) de formation ou de formateur(trice) interne sont évoqués lors de l'entretien professionnel sur la base d'un projet formalisé et présenté par le (la) salarié(e) demandeur.

Après accord de sa hiérarchie et de son Responsable Ressources Humaines (pour analyse des aptitudes et des pré-requis notamment), et si le projet correspond aux besoins de l'entreprise, le (la) futur(e) formateur(trice) ou animateur(trice) bénéficie d'une formation adaptée (pédagogique et technique) à son parcours et à ses acquis.

Ces deux dispositifs sont pilotés par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec l'Université France télévisions et les directions opérationnelles.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à réserver, à compétences égales, ces missions prioritairement aux seniors volontaires et satisfaisant aux conditions d'éligibilité requises par le dispositif.

6.2.2 Le tutorat

Le tutorat est un excellent vecteur de transmission des savoirs et des compétences au sein d'une entreprise.

Il peut intervenir dans plusieurs situations :

- salarié(e)s en contrats de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ;
- salarié(e)s en périodes de professionnalisation ;
- salarié(e)s en mobilité ou reconversion.

6.2.2.1 Rôle et missions du (de la) tuteur(trice)

Le (la) tuteur(trice) doit faciliter l'intégration du (de la) collaborateur(trice) bénéficiaire du dispositif et l'accompagner dans l'acquisition des compétences requises par son nouvel emploi.

Ainsi, le (la) tuteur(trice) a pour missions principales d'(e) :

- accueillir le bénéficiaire du tutorat dans l'entreprise et faciliter son intégration ;
- assurer la transmission des savoirs et compétences en organisant un parcours de progression adapté au (à la) salarié(e) tutoré(e) ;
- se tenir en relation avec l'organisme de formation ;
- participer à l'évaluation des compétences acquises au cours de la période de tutorat.

6.2.2.2 Modalités de mise en œuvre du tutorat

La réussite du dispositif repose sur une organisation de la fonction tutorale à chaque étape :

- sélection des tuteur(trice)s

Les tuteur(trice)s seront volontaires et leur mission temporaire validée par leur hiérarchie.

Les critères de choix reposent sur :

- des compétences techniques dans le métier ;
- une ancienneté minimum de deux années d'expérience dans sa profession ;
- des compétences pédagogiques, le goût de la transmission du savoir ;

- des capacités relationnelles, de communication, de disponibilité ;
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Les collaborateur(trice)s remplissant ces critères et souhaitant devenir tuteur(trice) pourront évoquer leur souhait lors des différents entretiens professionnels.

L'entreprise s'engage à réserver, à compétences égales, les missions tutorales prioritairement aux seniors volontaires et satisfaisant aux conditions d'éligibilité requises par le dispositif.

➤ encadrement du tutorat

En amont, les objectifs du tutorat et les moyens mis en œuvre doivent être précisés.

La rédaction d'une lettre de mission formalisant les missions du tuteur, ainsi que les moyens alloués est assurée par le (la) Responsable Ressources Humaines du (de la) collaborateur(trice) concerné(e). Cette dernière précisera les objectifs du tutorat à transmettre.

Le temps consacré à l'exercice du tutorat est fixé à minima à 5% du temps de travail sur l'année (au prorata de la durée de l'action de tutorat) avec un maximum de 10% pour l'alternance. Ce temps sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission.

➤ accompagnement du tutorat

Les tuteur(trice)s devront suivre une formation, en lien avec l'université France télévisions, axée notamment sur les aspects pédagogiques de leur mission. Au cours de cette formation, les tuteur(trice)s recevront des outils spécifiques pour les aider dans leur mission.

L'entreprise s'engage également à développer un espace dédié permettant un échange de bonnes pratiques et à organiser au moins une rencontre entre tuteur(trice)s par an.

La progression du tuteuré sera évaluée au cours de la période d'activité. Des bilans d'étape trimestriels obligatoires entre le (la) tuteur(trice), le tuteuré, le (la) manager et les RH sont mis en place.

Un entretien de clôture du tutorat doit également être réalisé pour évaluer l'efficacité du dispositif.

6.2.3 Valorisation de ces dispositifs

L'exercice de missions d'Animateur(trice) de formation et de Formateur(trice) interne ou de missions de tutorat est pris en compte lors des entretiens annuels, au travers de l'évaluation de la contribution et de la fixation des objectifs individuels, dans un principe de reconnaissance et de valorisation.

France télévisions entend renforcer ce principe de reconnaissance et de valorisation par l'intégration de ces compétences au dispositif « Compétences complémentaires ».

France télévisions souhaite donner une place particulière aux salarié(e)s exerçant ces missions. Ainsi, ces dernier(e)s pourraient être associé(e)s à d'autres dispositifs, par exemple, être sollicité(e)s pour participer à des jurys divers.

6.2.4 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre d'animateur(trice)s de formation formé(e)s dans l'année
- Nombre de formateur(trice)s internes formé(e)s dans l'année

- Nombre de salarié(e)s ayant suivi la formation tuteur(trice)

6.3 Le Mécénat de compétences

Acteur engagé et responsable, France télévisions souhaite développer sa politique de mécénat de compétences par l'intermédiaire de sa Fondation d'entreprise. Véritable outil RH, le mécénat de compétences permet à l'entreprise de détacher ponctuellement et gracieusement les compétences de collaborateur(trice)s, pendant leur temps de travail, auprès d'associations d'intérêt général.

6.3.1 Présentation du dispositif

Le mécénat de compétences consiste en la mise à disposition d'un ou plusieurs salarié(e)s durant leur temps de travail afin de répondre à une demande de compétences émise par une association ou un établissement public. Il s'agit d'un engagement commun, de la part de la Fondation et du collaborateur(trice), dans une démarche de transmission des savoirs.

Le mécénat réalisé dans le cadre d'une mission précise peut être un apport de compétences pour l'association accueillante ou l'établissement public c'est-à-dire en lien direct avec les compétences «métier» du (de la) salariée (par exemple les compétences d'un juriste, d'un communicant, d'un webmaster...).

Il peut également prendre la forme d'un apport de conseil et d'aide à une personne en difficulté (accompagnement individuel) pour réaliser son projet :

- un(e) étudiant(e) boursier(e) qui prépare un concours de grande école ;
- un(e) demandeur(se) d'emploi dans son insertion professionnelle ;
- un(e) jeune qui veut créer et financer son entreprise.

6.3.2 Modalités de mise en œuvre

Au travers de sa Fondation d'entreprise, France télévisions met en œuvre ce dispositif via son site intranet Monespace sur lequel sont affichées les offres de mission de mécénat.

Le dispositif est basé sur le volontariat et les conditions de mise en œuvre sont fixées par note d'application. Mais il est entendu qu'à candidatures identiques, celles des collaborateur(trice)s seniors seront privilégiées.

Le (la) salarié(e) ne peut décider seul(e) de la période de mécénat. La période est déterminée d'une part par le projet associatif soutenu et d'autre part par l'accord préalable de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines.

La durée de ce détachement peut aller de quelques heures (au minimum une demi-journée) à plusieurs jours (au maximum 6 mois) par an et par collaborateur.

Le mécénat de compétences peut être effectué de façon continue ou discontinue et sur le temps de travail.

L'entreprise reste l'employeur au regard des obligations juridiques et sociales.

La mise en œuvre de moyens de formation, pour accompagner la préparation ou la réalisation de la mission ainsi que le départ en mécénat de compétences d'un(e) salarié(e) senior, sera favorisée.

France télévisions s'engage à valoriser l'implication des collaborateur(trice)s « solidaires et engagé(e)s » dans le mécénat de compétences. Les compétences mises en œuvre à cette occasion seront prises en compte dans leur gestion de carrière, notamment lors de l'entretien annuel.

6.4 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place de l'indicateur suivant :

- Pour le mécénat de compétences : Nombre de collaborateur(trice)s détaché(e)s et durée des missions réalisées

CHAPITRE 7 MODALITES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE REALISATION DES ENGAGEMENTS

7.1 Document d'évaluation

Un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le modèle est fixé par arrêté ministériel, est établi chaque année et transmis aux délégués syndicaux centraux ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

Ce document comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne également les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

L'ensemble de ces informations sera mis à jour annuellement au cours des 3 années d'application du présent accord.

7.2 Suivi de l'accord au sein de l'entreprise

7.2.1 Ressources identifiées

Le déploiement du présent accord s'effectue, au niveau central, sous la coordination du département Diversité-Egalité des Chances en charge de la politique intergénérationnelle de France télévisions. Il agit en lien avec les directions des Ressources Humaines et les Correspondant(e)s Egalité des Chances, en place au sein des directions du Siège, des régions et des stations ultra-marines, chargés de veiller à la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

7.2.2 Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle se réunit une fois par an à l'issue de l'élaboration du document d'évaluation prévu par les textes en vigueur.

L'objectif de cette commission est de faire le point sur les actions menées dans le cadre des mesures prévues par le présent accord. Elle se voit communiquer les documents mentionnés au paragraphe 7.1.

Un bilan spécifique sera fait sur le dispositif d'accompagnement des fins de carrière.

La Commission est composée :

- de 3 représentants par organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ;
- de représentants de la direction de l'entreprise.

7.3 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord

Sauf indication contraire prévue dans le texte, l'ensemble des dispositions prévues au présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur de l'accord.

Pour assurer le suivi annuel des engagements pris et en mesurer l'effectivité, l'entreprise élaborera un tableau de bord constitué des indicateurs développés dans le présent accord. Ce tableau de bord permettra d'assurer le suivi de l'application du présent accord et sera analysé sur chaque exercice à compter de sa mise en œuvre.

Afin de veiller à l'atteinte des objectifs d'égalité professionnelle des femmes et des hommes et de mixité des emplois, l'ensemble des indicateurs prévus par le présent accord seront présentés, par sexe et par tranches d'âge.

Il sera présenté à la commission de suivi lors de chaque réunion annuelle.

HC

AD

u

1.0
u

CHAPITRE 8 DISPOSITIONS FINALES

8.1 Conclusion de l'accord

Le présent accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L 2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

8.2 Durée et champ d'application

En application des dispositions du code du travail (article L 5121-11), les parties conviennent de fixer la durée du présent accord à 3 ans. Il entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt et du contrôle de conformité opéré par la DIRECCTE.

En cas de changement législatif ou évolution des textes de référence ayant des conséquences sur les aménagements de fin de carrière prévus au chapitre 4 du présent accord, et en particulier sur la retraite progressive, les parties conviennent de se rencontrer afin d'envisager la nécessité de le réviser.

Le présent accord s'applique aux salarié(e)s de l'entreprise France télévisions sous réserve des dispositions légales et conventionnelles spécifiques aux territoires, collectivités et pays d'Outre-Mer*.

Pendant cette période de trois ans, le présent accord ne peut être dénoncé.

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 est 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.

*Nouvelle Calédonie, Polynésie Française, Wallis et Futuna : retraite progressive non applicable.

Pour St Pierre et Miquelon, le principe de la retraite progressive est inscrit dans l'ordonnance du 23 juillet 2015 mais les décrets d'application ne sont pas encore parus.

8.3 Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, l'accord est déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi de Paris, dont une version sur support électronique, qui effectuera un contrôle de conformité en application de l'article L 5121-13.

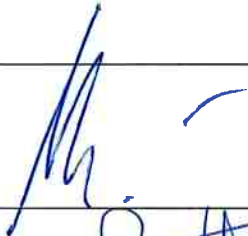



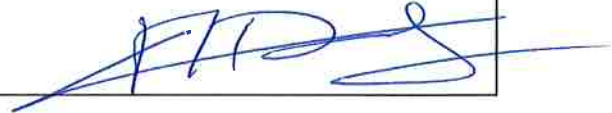
Le diagnostic ainsi que la fiche descriptive prévue à l'article R 5121-29 du code du travail seront joints au dépôt.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

8.4 Publicité de l'accord

France télévisions mettra le texte de l'accord à disposition des salarié(e)s par le biais de son intranet. Il fera l'objet d'une présentation dans l'ensemble des supports de communication de l'entreprise. Il sera également présenté à la filière Ressources Humaines chargée de relayer l'information auprès des collaborateur(trice)s.

A Paris, le 24 FEV. 2017
En 10 exemplaires originaux

France télévisions, représentée par Arnaud Lesaunier, Directeur général délégué aux Ressources Humaines et à l'organisation	
Pour la CFDT représentée par : Joanne Roehig	
Pour la CGT représentée par : Marc CHAUVELOT	
Pour FO représentée par : François ORTAÏN	
Pour le SNJ représenté par : Humbert DERGUILHEOT	

Annexe 1 Barème des rémunérations des alternants

CONTRAT D'APPRENTISSAGE PTA						
NOUVEAU BAREME PTA 1ère année contrat d'apprentissage						
1ère année						
Groupe de classification et rémunération*			< 21 ans		21 à 25 ans	
Groupe de classification de l'emploi de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	41%SMIC (minimum légal)	41% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 5 M1=40%)	53%SMIC	53% salaire minimum conventionnel
groupe 1		1 683,33 €	606,91 €	690,17 €	784,54 €	892,17 €
groupe 2	Niveau 5 CAP/BEP (1ère ou 2ème année) Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)	1 808,33 €	606,91 €	741,42 €	784,54 €	958,42 €
groupe 3	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année) Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	1 933,33 €	606,91 €	792,67 €	784,54 €	1 024,67 €
groupe 4	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	2 120,83 €	606,91 €	869,54 €	784,54 €	1 124,04 €
groupe 5	Niveau 2 L3	2 470,83 €	606,91 €	988,33 €	784,54 €	1 309,54 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 1	2 470,83 €	606,91 €	1 013,04 €	784,54 €	1 309,54 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 2 et +	2 470,83 €	606,91 €	1 013,04 €	784,54 €	1 309,54 €
NOUVEAU BAREME PTA 2ème année contrat d'apprentissage						
2ème année						
Groupe de classification et rémunération*			< 21 ans		21 à 25 ans	
Groupe de classification de l'emploi de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	49%SMIC (minimum légal)	49% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 5 M1=48%)	61%SMIC	61% salaire minimum conventionnel
groupe 1		1 683,33 €	725,33 €	824,83 €	902,96 €	1 026,83 €
groupe 2	Niveau 5 CAP/BEP (1ère ou 2ème année) Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)	1 808,33 €	725,33 €	886,08 €	902,96 €	1 103,08 €
groupe 3	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année) Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	1 933,33 €	725,33 €	947,33 €	902,96 €	1 179,33 €
groupe 4	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	2 120,83 €	725,33 €	1 039,21 €	902,96 €	1 293,71 €
groupe 5	Niveau 2 L3	2 470,83 €	725,33 €	1 186,00 €	902,96 €	1 507,21 €
groupe 5	Niveau 2 MASTER 1	2 470,83 €	725,33 €	1 210,71 €	902,96 €	1 507,21 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 1	2 470,83 €	725,33 €	1 210,71 €	902,96 €	1 507,21 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 2 et +	2 470,83 €	725,33 €	1 210,71 €	902,96 €	1 507,21 €
NOUVEAU BAREME PTA 3ème année contrat d'apprentissage						
3ème année						
Groupe de classification et rémunération*			< 21 ans		21 à 25 ans	
Groupe de classification de l'emploi de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	55% salaire minimum conventionnel (sauf Groupe 1 et sauf groupe 5 M1=52%)	78%SMIC	78% salaire minimum conventionnel
groupe 1		1 683,33 €	962,18 €	962,18 €	1 154,61 €	1 313,00 €
groupe 2	Niveau 5 CAP/BEP (1ère ou 2ème année) Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)	1 808,33 €	962,18 €	994,58 €	1 154,61 €	1 410,50 €
groupe 3	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année) Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	1 933,33 €	962,18 €	1 063,33 €	1 154,61 €	1 508,00 €
groupe 4	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	2 120,83 €	962,18 €	1 166,46 €	1 154,61 €	1 654,25 €
groupe 5	Niveau 2 L3	2 470,83 €	962,18 €	1 284,83 €	1 154,61 €	1 927,25 €
groupe 5	Niveau 2 MASTER 1	2 470,83 €	962,18 €	1 358,96 €	1 154,61 €	1 927,25 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 2 et +	2 470,83 €	962,18 €	1 358,96 €	1 154,61 €	1 927,25 €

*Barème FTV - Groupe de Classification et salaire minimum de référence en vigueur au 01 janvier 2017 selon Accord D'entreprise FTV

ML
10
42

CONTRAT D'APPRENTISSAGE JOURNALISTE

NOUVEAU BAREME JOURNALISTE 1ère année contrat d'apprentissage

1ère année

Groupe de classification de l'emploi occupé			-21 ans		21 à 25 ans	
Fonction de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	41% salaire minimum conventionnel	78%SMIC	53% salaire minimum conventionnel
Journaliste stagiaire	Diplôme de Journalisme	2 145,83 €	606,91 €	879,79 €	784,54 €	1 137,29 €

NOUVEAU BAREME JOURNALISTE 2ème année contrat d'apprentissage

2ème année

Groupe de classification de l'emploi occupé			-21 ans		21 à 25 ans	
Fonction de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	49%SMIC (minimum légal)	49% salaire minimum conventionnel	61%SMIC	61% salaire minimum conventionnel
Journaliste stagiaire	Diplôme de Journalisme	2 145,83 €	725,33 €	1 051,46 €	902,96 €	1 308,96 €

NOUVEAU BAREME JOURNALISTE 3ème année contrat d'apprentissage

3ème année

Groupe de classification de l'emploi occupé			-21 ans		21 à 25 ans	
Fonction de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	55% salaire minimum conventionnel	78%SMIC	78 % salaire minimum conventionnel
Journaliste stagiaire	Diplôme de Journalisme	2 145,83 €	962,18 €	1 180,21 €	1 154,61 €	1 673,75 €

*Barème FTV - Groupe de Classification et salaire minimum de référence en vigueur au 01 janvier 2017 selon Accord D'entreprise FTV

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PTA

NOUVEAU BAREME PTA 1ère année contrat de professionnalisation
1ère année

Groupe de classification et rémunération*			<21 ans		21 à 25 ans		>25 ans	
Groupe de classification de l'emploi de rattachement	pour info diplôme préparé	salaires minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	50% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 1 et 2, et sauf 5 M1=48%)	80%SMIC (minimum légal)	73% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 5 M1=71%)	100%SMIC (minimum légal)	85% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 1)
groupe 1		1 683,33 €	962,18 €	962,18 €	1 184,22 €	1 228,83 €	1 480,27 €	1 480,27 €
groupe 2	Niveau 5 CAP/BEP (1ère ou 2ème année)	1 808,33 €	962,18 €	962,18 €	1 184,22 €	1 320,08 €	1 480,27 €	1 537,08 €
	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)							
groupe 3	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)	1 933,33 €	962,18 €	966,67 €	1 184,22 €	1 411,33 €	1 480,27 €	1 643,33 €
	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2							
groupe 4	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	2 120,83 €	962,18 €	1 060,42 €	1 184,22 €	1 548,21 €	1 480,27 €	1 802,71 €
	Niveau 2 L3							
groupe 5	Niveau 2 MASTER 1	2 470,83 €	962,18 €	1 186,00 €	1 184,22 €	1 754,29 €	1 480,27 €	2 100,21 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 2 et +	2 470,83 €	962,18 €	1 235,42 €	1 184,22 €	1 803,71 €	1 480,27 €	2 100,21 €

NOUVEAU BAREME PTA 2ème année contrat de professionnalisation
2ème année

Groupe de classification et rémunération*			<21 ans		21 à 25 ans		>25 ans	
Groupe de classification de l'emploi de rattachement	pour info diplôme préparé	salaires minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	60% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 5 M1=55%)	80%SMIC (minimum légal)	75% salaire minimum conventionnel (sauf groupe 5 M1=72%)	100%SMIC (minimum légal)	88% salaire minimum conventionnel
groupe 1		1 683,33 €	962,18 €	1 010,00 €	1 184,22 €	1 262,50 €	1 480,27 €	1 481,33 €
groupe 2	Niveau 5 CAP/BEP (1ère ou 2ème année)	1 808,33 €	962,18 €	1 085,00 €	1 184,22 €	1 356,25 €	1 480,27 €	1 591,33 €
	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)							
groupe 3	Niveau 4 BAC PRO, BT ou BP (1ère ou 2ème année)	1 933,33 €	962,18 €	1 160,00 €	1 184,22 €	1 450,00 €	1 480,27 €	1 701,33 €
	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2							
groupe 4	Niveau 3 BTS, DUT (1ère ou 2ème année) L1, L2	2 120,83 €	962,18 €	1 272,50 €	1 184,22 €	1 590,63 €	1 480,27 €	1 866,33 €
	Niveau 2 L3							
groupe 5	Niveau 2 MASTER 1	2 470,83 €	962,18 €	1 358,96 €	1 184,22 €	1 779,00 €	1 480,27 €	2 174,33 €
groupe 5	Niveau 1 MASTER 2 et +	2 470,83 €	962,18 €	1 482,50 €	1 184,22 €	1 853,13 €	1 480,27 €	2 174,33 €

*Barème FTV - Groupe de Classification et salaire minimum de référence en vigueur au 01 janvier 2017
selon Accord D'entreprise FTV

flc
PTD

1.0
un

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION JOURNALISTE

NOUVEAU BAREME JOURNALISTE 1ère année contrat de professionnalisation
1ère année

Groupe de classification et rémunération*			≤ 21 ans		21 à 25 ans		≥ 26 ans	
Fonction de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	50% salaire minimum conventionnel	80%SMIC (minimum légal)	73% salaire minimum conventionnel	100%SMIC (minimum légal)	85% salaire minimum conventionnel
Journaliste stagiaire		2 145,83 €	962,18 €	1 072,92 €	1 184,22 €	1 566,46 €	1 480,27 €	1 823,96 €

NOUVEAU BAREME JOURNALISTE 2ème année contrat de professionnalisation
2ème année

Groupe de classification et rémunération*			≤ 21 ans		21 à 25 ans		≥ 26 ans	
Fonction de rattachement	pour info diplôme préparé	salaire minimum mensuel	65%SMIC (minimum légal)	60% salaire minimum conventionnel	80%SMIC (minimum légal)	75% salaire minimum conventionnel	100%SMIC (minimum légal)	88% salaire minimum conventionnel
Journaliste stagiaire		2 145,83 €	962,18 €	1 287,50 €	1 184,22 €	1 609,38 €	1 480,27 €	1 888,33 €

*Barème FTV - Groupe de Classification et salaire minimum de référence en vigueur au 01 janvier 2017 selon Accord D'entreprise FTV

FTC 720
712
1,0

Annexe 2 Barème des indemnités de stage

Niveau de formation préparé	Formations correspondantes	Indemnité mensuelle brute
Bac+5	Master 2 Université, Ecole de commerce, Ecole d'ingénieur, etc.	1000 €
Bac+4	Master 1 Université, Ecole de commerce, Ecole d'ingénieur, etc.	900 €
Bac+3	Licence 3, Bachelor, etc.	800 €
Bac+2	BTS 2ème année, DUT 2ème année, Licence 2, etc.	700 €
Bac+1	BTS 1 ^{ère} année, DUT 1 ^{ère} année, Licence 1, etc.	600 €
Bac, Bac pro	Bac, Bac pro, etc.	600 €

Minimim légal en vigueur au 1er janvier 2017 : 554,40€

AL
VCO
1.0
42

Annexe 3

Liste des métiers visés au chapitre 5.1 prévention de la pénibilité

- Menuisier (anciennement constructeur décor) /machiniste
- Electricien éclairagiste
- JRI
- Magasinier
- Chef OPS/Mixeur (TV ou radio)
- Chef OPV
- Assistant d'exploitation (anciennement Technicien de Reportage)