AVENANT N°3 A L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 28 MAI 2013

Entre

D'une part

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 347 540 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Patrice Papet agissant en qualité de Directeur Général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et au projet d'entreprise

Et

D'autre part

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

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

Il a été convenu ce qui suit

En application de l'article 8 du titre 1 du livre 2 de la partie intitulée « modalités transitoires » (page 300) de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé le 28 mai 2013 « Métiers artistiques non référencés dans la nomenclature générale », ces emplois ainsi que les conditions de recours ont fait l'objet d'une négociation spécifique.

Les parties ont décidé, par le présent avenant, de réviser l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : CGT, CFDT, FO, SNJ.

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 et d'ajouter un Livre 4 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux personnels exerçant des métiers dits « artistiques », sous contrat à durée indéterminée.

Article I Il est ajouté, page 221, après le livre 3, le livre 4 suivant :

LIVRE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS EXERCANT DES METIERS ARTISTIQUES

Les activités artistiques consistent à contribuer à la conception ou à concevoir, élaborer, créer, composer et réaliser une œuvre ou un produit original résultant de connaissances et de compétences artistiques, culturelles, techniques ou scientifiques combinées à l'imagination et au talent propres à un professionnel.

Les activités techniques et artistiques de création, d'auteur, d'interprétation ou d'animation sont liées à une organisation par projet éditorial et artistique s'inscrivant dans des délais définis et concourant aux missions de l'entreprise.

Conformément au Livre 2, Titre 1, Article 1.1.1 *« Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois »* de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013, certains emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être exercés, par des salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée.
Dès lors l'entreprise favorise le recours à ces personnels sous contrat à durée indéterminée chaque fois que les exigences éditoriales et artistiques le permettent.

Il est toutefois rappelé que les emplois requérant des compétences techniques ou artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage pour les personnels non permanents.

Article 1 : Liste et définitions des emplois

Les emplois dits « artistiques » comprennent les professions exerçant à titre principal des activités artistiques et techniques de création, d'interprétation, de composition, ou d'animation liées à un ou plusieurs programmes qui peuvent être multi-supports et/ou multi formats.
Ces emplois ne relèvent pas des fonctions de journaliste.

La nomenclature générale des familles professionnelles, métiers et emplois, est complétée par les emplois suivants relevant de la famille professionnelle « Métiers Artistiques ».

Libellé de l'emploi	Définition
Adjoint(e) au Producteur (trice) Artistique	Seconder le/la Producteur (trice) Artistique sur l'ensemble de ses activités. Participer à l'organisation éditoriale des émissions. Assurer la coordination opérationnelle des équipes et des moyens dédiés en lien avec la production.
Animateur (trice) Radio	Préparer, animer et présenter des émissions selon la ligne éditoriale définie et tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats. Assurer la mise en œuvre et la réalisation opérationnelles des programmes définis, proposer et concevoir de nouveaux programmes. Peut assurer l'élaboration des grilles de programmation et les conducteurs en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, des objectifs d'audience, les cibles à atteindre et les supports médias.
Animateur (trice) / Présentateur (trice) TV	Préparer, présenter et animer des émissions selon la ligne éditoriale définie et tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats. Participer à la fabrication des éléments de programme pour tout type de support média et assurer l'interface entre tous les intervenants.
Directeur (trice) Photo	Concevoir, définir, élaborer et finaliser la charte et le style esthétique de l'image et de l'éclairage pour des émissions selon les objectifs artistiques et techniques de la production et tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats. Diriger la mise en œuvre du plan lumière, organiser et réaliser les prises de vue d'un tournage, et effectuer les choix artistiques et techniques nécessaires. Diriger le travail des équipes artistique et technique dédiées à l'image et contrôler la cohérence esthétique entre les différentes séquences.
Producteur (trice) Artistique	Assurer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'une émission dans le respect des caractéristiques définies par l'antenne. Coordonner les équipes dédiées et assurer l'organisation éditoriale de l'émission. Peut être amené à s'exprimer à l'antenne ou à animer une émission. Assurer une analyse prospective des nouvelles tendances dans son domaine de spécialité afin de contribuer au renouvèlement des émissions.
Programmateur (trice) Radio	Rechercher, identifier, sélectionner les éléments de programme, notamment musicaux, destinés à alimenter l'antenne radio selon la ligne éditoriale définie et tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats. Assurer l'élaboration des grilles de programmation et les conducteurs en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, les objectifs d'audience, les cibles à atteindre et les supports médias. Peut être amené à fabriquer et à mettre à disposition les éléments d'habillage et d'autopromotion.

Réalisateur (trice) d'émission	Concevoir, définir, élaborer et finaliser la charte esthétique et la réalisation artistique et technique d'émissions de télévision et de tout type de production en direct ou en différé, en extérieur ou en studio, selon les objectifs de la production et tenant compte des possibles expositions et exploitations multi-supports et multi-formats. Diriger l'équipe dédiée au tournage, assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou la diffusion d'une émission.
Réalisateur (trice) d'habillage et d'autopromotion	Assurer la conception artistique, la fabrication et la mise en œuvre de projets et/ou d'inter programmes d'autopromotion et d'habillage adaptés aux contenus éditoriaux et déclinant la ligne artistique des antennes, pour tous les supports de diffusion. Rechercher et élaborer des écritures innovantes répondant au cahier des charges éditorial. Coordonner, animer les équipes et mettre en œuvre les moyens techniques dédiés à la réalisation.

Article 2 : Grille de Classification et de Rémunération des Emplois – Métiers Artistiques

Chaque emploi cité à l'Article 1 du Livre 4 relève du statut de cadre et est positionné sur l'un des groupes de classification de la Grille de Classification relative aux métiers artistiques présentée ci-dessous.

Groupe	Libellé de l'emploi	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
A1	Adjoint au Producteur (trice) Artistique	31000
A1	Animateur (trice) Radio	31000
A1	Animateur (trice) / Présentateur (trice) TV	31000
A1	Programmateur (trice) Radio	31000
A2	Directeur (trice) Photo	36000
A3	Producteur (trice) Artistique	40000
A3	Réalisateur (trice) d'habillage et d'autopromotion	40000
A3	Réalisateur (trice) d'émission	40000

CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
A1	A1A	ACCES	1	31 000
			2	31 775
			3	32 569
	A1B	CONFIRME	4	33 384
			5	34 218
			6	35 074
			7	35 950
			8	36 849
	A1C	MAITRISE	9	37 770
			10	38 715
			11	39 683
			12	40 675
			13	41 692
			14	42 734
	A1D	EXPERTISE	15	43 802
			16	44 897
			17	46 020
			18	47 170
			19	48 349
			20	49 558
			21	50 797

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

snrtogt

CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
A2	A2A	ACCES	1	36 000
			2	36 900
			3	37 823
	A2B	CONFIRME	4	38 768
			5	39 737
			6	40 731
			7	41 749
			8	42 793
	A2C	MAITRISE	9	43 863
			10	44 959
			11	46 083
			12	47 235
			13	48 416
			14	49 626
	A2D	EXPERTISE	15	50 867
			16	52 139
			17	53 442
			18	54 778
			19	56 148
			20	57 551
			21	58 990

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

snrtogt

CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
A3	A3A	ACCES	1	40 000
			2	41 000
			3	42 025
	A3B	CONFIRME	4	43 076
			5	44 153
			6	45 256
			7	46 388
			8	47 547
	A3C	MAITRISE	9	48 736
			10	49 955
			11	51 203
			12	52 483
			13	53 796
			14	55 140
	A3D	EXPERTISE	15	56 519
			16	57 932
			17	59 380
			18	60 865
			19	62 386
			20	63 946
			21	65 545

Les valeurs ci-dessus sont exprimées en points d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1€ au 1er janvier 2013.

Article 3 : Régime contractuel applicable

Les dispositions prévues au Livre 1, au Titre 1 du Livre 2 et à l'article 2.1 du Titre 2 du Livre 2 relatifs aux Personnels Techniques et Administratifs s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s sous contrat à durée indéterminée exerçant les métiers artistiques définis à l'Article 1 du Livre 4, sous réserve de l'alinéa suivant.

Toutefois, les dispositions définies ci-après adaptent et complètent les conditions contractuelles applicables aux emplois relevant des métiers artistiques listés à l'Article 1 du Livre 4 et concernent le temps de travail, l'établissement du contrat de travail, la planification du travail et délai de prévenance, les modalités de rémunération, l'évolution de carrière et les incidences de la modification du projet éditorial ou artistique.

3.1 Temps de travail

La dimension notamment artistique et intellectuelle des métiers artistiques nécessite un degré d'autonomie dans l'exercice de la profession.
De plus, tel que mentionné en préambule du présent Livre 4, ces activités liées à un projet éditorial et artistique peuvent revêtir un caractère discontinu et variable.

Par conséquent, il est prévu une organisation du temps de travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés. Les modalités applicables sont celles définies au Livre 2, Titre 2, Article 2.1.3 « *Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés* ».
Le volume d'activité peut, selon les besoins et les situations, être défini à temps plein ou réduit.

Dès lors que le volume d'activité est défini à temps plein et, si besoin, dans le but de garantir une activité régulière, le/la salarié(e) n'est pas uniquement engagé(e) sur son emploi principal ou son périmètre de référence et peut aussi exercer des activités nécessitant des compétences proches et répondant aux besoins des différentes antennes de l'entreprise tel que prévu dans le cadre de l'accord sur les compétences complémentaires.

3.2 Etablissement du contrat de travail

Les salarié(e)s dont l'organisation du temps de travail repose sur un décompte annuel en jours travaillés bénéficient des droits et des obligations reconnus à tout salarié – personnel technique et administratif - en CDI.

Dès lors que le contrat de travail est établi sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés, il comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les informations suivantes :

- La durée annuelle de travail du/de la salarié(e) ;
- Les modalités de versement du salaire;
- Les modalités de planification des périodes de travail ;
- Le cas échéant, en accord avec le/la salarié(e), la liste des émissions ou productions auxquelles il/elle est affecté(e)

3.3 Planification du travail et délai de prévenance

Dès lors que le contrat de travail est établi sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés, l'entreprise remet au salarié le planning trimestriel prévisionnel de la période de référence jusqu'à un mois avant le début de la période.
Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance et au plus tard 15 jours avant.
L'entreprise peut proposer toute modification du planning en concertation avec le/la salarié(e).

3.4 Modalités de Rémunération

En matière de rémunération sont applicables les dispositions prévues au Livre 2, Titre1, Article 1.4 « *Rémunération* »

snt-cgt

L'organisation du temps de travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés réduits comporte des périodes d'activité et d'inactivité. Le/la salarié(e) bénéficie alors d'un lissage mensuel de la rémunération annuelle.

3.5 Evolution de carrière

Les salariés occupant un emploi artistique sont susceptibles d'évoluer sur l'un des emplois définis à l'Article 1 du Livre 4 ou à l'Annexe du Livre 2, Chapitre I.I *« Nomenclature générale des Familles professionnelles, métiers et emplois »*, ou à l'Annexe du Livre 3, Chapitre II.I *« Nomenclature générale des fonctions journalistes »*.

Les mobilités s'opérant sur un emploi relevant d'un groupe ou d'un niveau de classification dont le salaire annuel brut minimum garanti est supérieur à celui applicable à l'emploi d'origine du collaborateur sont considérés comme des promotions fonctionnelles. Dans ce cas les salariés bénéficient d'une évolution salariale en application des dispositions du Livre 2 Titre 1 Article 1.4.5.2 *« Promotion fonctionnelle »*.

3.6 Incidences de la modification du projet éditorial ou artistique

L'entreprise peut être amenée à arrêter ou à modifier le projet éditorial ou artistique des émissions ou des productions pour lesquels le/la salarié(e) aura été embauché(e) et figurant, le cas échéant, au contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'entreprise recherchera les moyens permettant le repositionnement professionnel du/de la salarié(e) concerné(e) en cohérence avec les compétences dont il/elle dispose et correspondant aux besoins de l'entreprise.

snrtcgt

D. GV
96 9 PM

Article 4 : Cumul de contrats de travail

Les salarié(e)s, occupant un emploi artistique défini à l'Article 1 du Livre 4, et dont l'organisation du temps de travail repose sur un décompte annuel en jours travaillés réduits, ou à temps partiel s'il est en décompte horaire, ont la possibilité de cumuler leur activité avec d'autres activités externes à l'entreprise sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail, le règlement intérieur de l'entreprise, les règles définies au Livre 1, Titre 3, articles 3.4 à 3.8. *« Discrétion professionnelle – Exclusivité de collaboration – Intérêts croisées – Utilisation des prestations – Inventions ».*

Ce cumul est rendu possible dans la mesure où :
- le/la salarié(e) sollicite, par écrit, l'autorisation de l'entreprise pour exercer toute activité de même nature ;
- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du/de la salarié(e) ;
- l'entreprise confirme, par écrit, son accord. Tout refus devra être justifié, également par écrit, et sera susceptible d'entraîner une modification du contrat de travail initial ;
- le/la salarié(e) s'engage, par écrit, à respecter ses obligations.

Article 5 : Sécurisation des parcours professionnels

L'entreprise réaffirme sa volonté d'accompagner les salarié(e)s dans la gestion de leur parcours professionnel dans les conditions définies, notamment, au Livre 1, Titre 4 *« La gestion des parcours professionnels ».*

Les salarié(e)s, occupant un emploi artistique défini à l'Article 1 du Livre 4, bénéficient des mêmes dispositifs de gestion des parcours professionnels et du même accès aux emplois disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle.

Aussi, afin de pouvoir accéder aux autres emplois référencés dans la nomenclature générale des métiers et des emplois (PTA) et aux fonctions de journaliste, ou pour faciliter l'accès à une activité à temps plein, l'entreprise soutiendra la mise en œuvre de repositionnements ou de reconversions professionnelles répondant aux besoins de l'entreprise, cohérents avec les compétences et le projet professionnel du salarié.

Article 6 : Modalités de transposition transitoires

6.1 Repositionnement dans la classification

Le (ou la) salarié(e), qui exerce à la date de signature du présent avenant, un des emplois définis à l'article 1 du Livre 4 et qui se voit proposer un CDI à la date de signature du présent avenant[1], est repositionné(e) sur l'emploi défini à l'Article 1 du Livre 4 qu'il/elle occupe effectivement.

[1] Pour les collaborateurs et collaboratrices aujourd'hui sous statut dit « CDI Cachetiers », la date de prise d'effet des CDI proposés est fixée au 1er janvier 2015.

Le repositionnement du(de la) salarié(e) sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement associés à sa classification s'opère au regard du salaire de base annuel brut du/de la salarié(e), déterminé en application du point 6.2 du Livre 4- ci après, sur le niveau de classification et le niveau de placement immédiatement inférieurs au salaire de base ainsi calculé.

6.2 Rémunération

Les salarié(e)s bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu avant transposition, indexation Outre-mer comprise.

Le repositionnement des salarié(e)s dans la grille de classification & rémunération (Article 2 du Livre 4) se traduit par la modification/simplification de la structure de leur rémunération.

Le douzième du niveau de salaire total annuel hors indexation perçu par chaque salarié(e) est affecté à son nouveau salaire mensuel comme suit :

- une partie du douzième est affectée à la nouvelle prime d'ancienneté du/de la salarié(e), calculée en application de l'article 1.4.2 du Titre 1 du Livre 2.
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de base du/de la salarié(e)

Pour les salarié(e)s disposant de moins d'un an d'ancienneté à la date de mise en œuvre des présentes dispositions, la totalité du douzième défini ci-dessus est affectée au nouveau salaire de base.

N. B. : S'agissant des salarié(e)s affectés en Outre-mer, et afin qu'ils puissent désormais se voir appliquer les modalités de rémunération applicables dans les établissements d'outre-mer (rémunération constituée pour partie d'une indexation variable selon les établissements), leur salaire total annuel hors indexation est déterminé comme suit :

$$\frac{\text{(niveau de salaire annuel brut - part forfaitaire annuelle non indexée)}}{\text{(1+taux d'indexation)}} + \text{Part forfaitaire non indexée} = \text{salaire total annuel hors indexation après transposition}$$

La part forfaitaire non indexée applicable est fixée comme suit :

Grille A1 : 650€ bruts mensuels, soit 7800€ bruts annuels
Grille A2 : 800€ bruts mensuels, soit 9600€ bruts annuels

Cette part forfaitaire est également applicable aux salariés amenés à être affectés en outre-mer pour occuper un emploi relevant du présent Livre 4 à compter de la date de mise en œuvre des présentes dispositions.

6.3 Comité de suivi

Un comité chargé d'examiner les modalités de transposition des salarié(e)s qui en font la demande se réunira dans le semestre suivant la date de signature du présent avenant à l'Accord Collectif d'Entreprise.

Ce comité est composé de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Lors de la réunion du comité de suivi, un état des lieux des positionnements salariaux après transposition sera présenté. Il permettra d'étudier l'opportunité de la mise en œuvre d'un dispositif spécifique d'harmonisation salariale notamment au regard des écarts constatés pour les salariés relevant d'ex sociétés différentes.

Article II L'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 est modifié comme suit

Page 14 :

Le titre du Livre 1 « *Livre1 – Dispositions communes aux personnels techniques et administratifs et aux journalistes* » est remplacé par :

« Livre1 – Dispositions communes aux personnels techniques et administratifs, aux journalistes et aux personnels exerçant des métiers artistiques »

Page 20 :
La dénomination du comité des salaires précisée au premier paragraphe de l'article 2.1.1 *« un comité des salaires PTA et journaliste »* est remplacée par la dénomination suivante *« un comité des salaires PTA, journaliste et personnels exerçant des métiers artistiques »*

Page 21 :

Au 4ème paragraphe, la mention *« Pour les PTA (hors cadres supérieurs et cadres dirigeants)* » est remplacée par la mention suivante :

« Pour les PTA (hors cadres supérieurs et cadres dirigeants) et les personnels exerçant des métiers artistiques »

Page 22 :

A la fin de la 1ère phrase du 2ème paragraphe de l'article 2.1.2 « Bourse de l'emploi », est ajouté *après « et des postes journalistes hors encadrement »* la mention suivante :

« ainsi que les postes des personnels exerçant des métiers artistiques »

Pages 32 et 33 :

A l'article 4.5, la mention *« PTA »* est remplacée par la mention suivante :

« PTA et personnels exerçant des métiers artistiques »

Page 56

12

Dans l'article 8.4.4.1 « indemnités de licenciement des personnels techniques et administratifs », l'ensemble des mentions *«personnels techniques et administratifs »*, y compris le titre, est remplacé par :

«personnels techniques et administratifs et personnels exerçant des métiers artistiques »

Page 59

Au 3ème paragraphe in fine, la phrase « *Ces emplois ainsi que les conditions de recours font l'objet d'une annexe spécifique au présent accord.* » est remplacée par la phrase suivante :

« Ces emplois ainsi que les conditions de recours sont déterminés au livre 4 du présent accord. »

Page 71

Au 1er paragraphe de l'article 2.1 « Socle commun », la phrase « *Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratifs, technique et d'encadrement de France Télévisions…* » est remplacée par

« Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratifs, technique et d'encadrement de France Télévisions, et des personnels exerçant des métiers artistiques tels que mentionnés au livre 4… »

Page 71

Au 1er paragraphe de l'article 2.1.1, la mention « *pour le personnel administratif, technique et d'encadrement* » est modifiée par

« *pour le personnel administratif, technique et d'encadrement et le personnel exerçant des métiers artistiques* »

Page 89

Dans la parenthèse à la fin du 1er point de l'article 2.1.3.1, est ajoutée la mention suivante

« *et visés au Livre 4)* »

Page 223

Le titre de l'Annexe du Livre 1 « *Livre1 – Annexes communes aux personnels techniques et administratifs et aux journalistes* » est remplacé par :

« Livre1 – Annexes communes aux personnels techniques et administratifs, aux journalistes et aux personnels exerçant des métiers artistiques »

Article III Les autres dispositions de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013, de son avenant n°1 en date du 9 avril 2014 et de son avenant n°2 en date du 7 novembre 2014 demeurent inchangées.

Article IV Dispositions générales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions correspondantes de l'accord initial, de son avenant n°1 en date du 9 avril 2014 et de son avenant n°2 en date du 7 novembre 2014.

Le présent avenant est conclu avec les organisations représentatives de l'entreprise signataires de l'accord du 28 mai 2013 dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Il sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Sauf opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales conformément aux dispositions légales, il sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Fait à Paris, le 08 AVR. 2015

En 10 exemplaires originaux

Pour la société France Télévisions, représentée par Patrica PAPET

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT, représentée par

Pour la CGT, représentée par Pierre MOUCHEL, DSC

Pour FO, représentée par Eric VIAL, DSC
(avec les réserves de FO jointes)

Pour le SNJ, représenté par [illegible] GIUDICI DSC

Réf : MC/MS-026

Monsieur Patrice PAPET
Directeur général délégué à l'Organisation, aux ressources humaines et au projet d'entreprise de France télévisions

7, esplanade Henri de France
75907 PARIS cedex 15

Paris, le 27 mars 2015

RECOMMANDÉ A.R.
N°2C 065 981 0756 5

Réserves de la CGT
sur l'avenant N°3 de l'accord collectif portant création du Livre 4 de l'accord collectif d'entreprise sur les métiers artistiques

Monsieur le Directeur,

La CGT a décidé de signer l'avenant N°3 de l'accord collectif relatif aux métiers artistiques malgré certaines dispositions sur lesquelles nous émettons des réserves. Nous souhaitons que ces réserves soient annexées à l'accord.

Page 2, préambule du Livre 4

L'inscription du recours au CDDU pour les contrats des non permanents est le constat d'une réalité mais en aucun cas une volonté de la part de la CGT de voir les choses rester en l'état. Le préambule de l'accord sur le CDDU Télédiffusion rappelle d'ailleurs que le recours au CDI est la règle et que le recours au CDDU ne peut avoir pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
Ce principe reste évidemment une orientation centrale pour notre syndicat, France Télévisions étant régulièrement condamné aux prud'hommes pour abus de recours au CDDU.

La CGT tient à rappeler que lors de la négociation de l'accord collectif, la direction avait pris l'engagement de négocier un volet additif de l'accord collectif sur les personnels non permanents, notamment intermittents. Cette négociation n'a pas encore eu lieu et le rapport dit « Archambault » sur l'intermittence renforce cette nécessité d'un volet CDD dans l'accord collectif afin de mieux encadrer son recours et que les droits des salariés en CDD soient exprimés dans un accord mieux disant que les accords de branche. Cela est aussi une nécessité d'égalité de traitement entre CDD et CDI au sein de la même entreprise.

Page 4, 5 et 6, Article 2

Concernant la transposition des réalisateurs qui ont été requalifiés devant les Prud'hommes, ils ont été actuellement positionnés sur diverses fonctions (cadre principal, cadre supérieur, chargé de réalisation d'émissions TV…) en fonction des RH locaux, les justifications de la direction étant que la fonction n'existait pas dans le logiciel de paye. Et alors même que sur les jugements figurent bien la requalification sur la fonction de réalisateur. Il va de soi que nous attendons que ces personnels soient bien transposés sur cette fonction de réalisateur.

Nous émettons plus globalement une réserve sur les niveaux de repositionnement proposés dans les grilles A1, A2 et A3 car nous ignorons la réalité salariale des personnels concernés, qu'ils soient CDI ou CDDU cachetiers. La CGT se réserve donc le droit de proposer des modifications dans la grille salariale lors des discussions sur la transposition des salariés concernés qui suivront l'entrée en vigueur de cet accord.
La transposition n'a pas vocation à modifier tout le contenu du contrat de travail et il va de soi qu'il s'agit de modifier uniquement les éléments de fonction et le niveau de repositionnement mais en aucun cas les autres éléments du contrat de travail, surtout lorsque ceux-ci sont issus d'un jugement prud'homal.

Page 7, Article 3.1 :

Le préambule de l'article 3 précise qu'en terme de décompte du temps de travail, le socle commun (Livre 2, Titre 2, Article 2.1) s'applique aux personnels relevant des métiers artistiques. La direction a affirmé lors de la négociation qu'à la signature du CDI ou de l'avenant, le salarié aurait le choix entre le décompte horaire ou le forfait jour. Ce principe de libre choix du forfait jour est inscrit dans la loi. Tous les salariés concernés, CDI actuels ou CDD entrants devront donc avoir le choix, même si, sans surprise, la direction incite fortement le choix du forfait jour.

Il ne faut pas confondre incitation et pression voire chantage (CDI contre forfait jour). Pour la CGT, cela doit se faire en deux temps : signature d'un CDI puis éventuellement d'une convention de passage au forfait jour dans un second temps.

Enfin, concernant l'embauche en CDI de personnels actuellement en CDDU, notre position est que cela doit se faire sur la base d'un contrat de travail à temps plein et avec une proposition salariale qui ne mette pas le salarié en position de refus du fait d'une perte de rémunération inacceptable.

Page 8, Article 3.2

Lors des négociations, la direction a certifié que l'employé(e) aurait le choix d'être ou de ne pas être rattaché(e) à une grille ou programme et qu'il (elle) aurait aussi le choix de déterminer ou de ne pas déterminer de compétences proches. Le renvoi à la négociation sur les compétences complémentaires doit pouvoir cadrer cette notion de compétences proches. Nous n'accepterons pas de dérogation sauvage qui pourraient déstructurer l'équilibre entre les métiers, cela faisant l'objet par ailleurs d'une négociation spécifique.
Par ailleurs, à des fins de bon fonctionnement, la CGT rappelle que les personnels artistiques en CDI sont prioritaires en terme de planification. Car trop souvent, nous constatons des embauches de CDD alors que des personnels en CDI sont disponibles. Cela n'est ni économiquement et ni socialement acceptable.

Page 9, article 3.6 :

La direction veut-elle imposer formellement aux futurs CDI que soit inscrite une liste d'émissions et de productions sur leur contrat de travail ? Et pour quoi faire ? Quel est l'intérêt du salarié de voir indiquée à son contrat de travail la liste des émissions sur lesquelles il travaille ? A part de risquer une rupture de contrat si les émissions s'arrêtent, cela n'a aucun intérêt.

La CGT informe la direction qu'elle s'opposera à tout licenciement sous prétexte d'un arrêt des émissions inscrites au contrat de travail, cela n'étant pas un motif valable et nous émettons une réserve sur l'application de cette clause de l'article 3.6 si la direction tente de l'utiliser afin de licencier des salariés en CDI.

Page 10, article 4 :

Les conditions du cumul de temps partiel interne-externe inscrites dans l'accord sont particulièrement lourdes. La loi est claire sur le sujet, on ne peut empêcher un salarié à temps partiel d'exercer une activité complémentaire à l'extérieur de l'entreprise, cette dernière ayant toutefois le droit d'y mettre des restrictions.
Pour la CGT, si ces restrictions devaient être mises en application par l'employeur alors que le salarié a besoin d'activité pour compléter son temps partiel, la direction devra assumer sa position en proposant un complément d'activité en interne. La

contrepartie de ce principe d'exclusivité et de non concurrence doit être une charge de travail à temps plein en interne.
Par ailleurs, il nous paraît très difficile, voire impossible, de mettre en place des CDI à temps partiel pour les métiers artistiques dans la mesure où la variabilité de nos activités n'est pas compatible avec le respect de la fixité des jours de travail comme la loi l'impose. La CGT tient à rappeler que l'accord collectif ne permet pas la mise en place du temps partiel annualisé, ni de CDII (CDI Intermittent).

Page 10, article 6.1 :

Pour la transposition des salariés, le comité de suivi de la transposition sera réactivé, ce qui permettra d'aborder les dossiers individuellement. Ce point est majeur afin d'éviter les problèmes déjà posés lors de la phase de transposition générale.

Page 10, article 6.2 :

Le régime antérieur imposait pour ces métiers des discussions salariales de gré à gré avec l'employeur en matière d'évolution salariale. De grandes différences risquent d'apparaître à fonctions égales. La CGT émet donc une réserve sur l'application de l'article 6.2. Une marge de manœuvre lors de l'opération de transposition-harmonisation est nécessaire afin de résorber des différences salariales car il y a un risque d'incohérence voire d'injustice dans le repositionnement relatif des personnels les uns par rapport aux autres.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

Pour la CGT de France télévisions, les délégués syndicaux centraux,

Marc CHAUVELOT, *Catherine LE PELLETIER,* *Véronique MARCHAND,*

Luc DELEGLISE, *Pierre MOUCHEL,*

Copie :
Monsieur Benjamin MAURICE, Directeur délégué au dialogue social

RESERVES A LA SIGNATURE CONCERNANT L'AVENANT N°3 DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

- **Réserve sur la détermination du contrat CDI des métiers artistiques**

FO défend le contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Le syndicat considère que c'est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, ce contrat ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Dans ces conditions, il est inimaginable que la direction de France Télévisions tente par le truchement du Livre 4 d'embaucher des salariés en CDI pour la simple durée d'une émission ou d'un projet éditorial, elle contreviendrait ainsi aux dispositifs légaux et au sens même du CDI.

- **Réserve sur le temps de travail réduit de certains métiers artistiques**

En raison du caractère pénible de leur travail lié aux stress des directs et/ou à la présentation sur les antennes radiophoniques et télévisuelles de France Télévisions, le livre 4 ne peut pas permettre à l'entreprise de remettre en cause l'organisation actuelle du temps de travail de métiers artistiques spécifiques reposant sur un décompte annuel en jours travaillés, notamment les réalisateurs et les producteurs artistiques ; les salariés bénéficient de la garantie du maintien de leur organisation et de la garantie de leur niveau de salaire.

- **Réserve sur l'organisation du temps de travail**

L'accord stipule que « dès lors que le volume d'activité est défini à temps plein et, si besoin, dans le but de garantir une activité régulière, le/la salarié(e) n'est pas uniquement engagé(e) sur son emploi principal ou son périmètre de référence et peut aussi exercer des activités nécessitant des compétences proches et répondant aux besoins des différentes antennes de l'entreprise tel que prévu dans

le cadre de l'accord sur les compétences complémentaires ». Or, force est de constater que cet accord des compétences complémentaires n'est toujours pas mis à la discussion.

FO exige l'ouverture de négociations, le plus rapidement possible, sur les compétences complémentaires.

- **Réserve sur l'exclusivité de collaboration**

Conformément aux lois actuelles, les salariés occupant un emploi artistique défini à l'article 1 du Livre 4, et dont l'organisation du temps de travail repose sur un décompte annuel en jours travaillés réduits ont la possibilité de cumuler leur activité avec d'autres activités externes de l'entreprise.

Force Ouvrière constate que la direction tente de réduire cette liberté en réclamant « une autorisation de l'entreprise » et « un engagement écrit » du salarié.

FO rappelle que la clause d'exclusivité de collaboration ne peut être insérée que dans un contrat de travail à temps complet et non pas dans un contrat pour un travail à temps partiel ou à temps réduit. Si c'est le cas, cette clause devient nulle et permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice.
Les conditions de validité de la clause d'exclusivité de collaboration portant atteinte à la liberté du travail, n'est valable que si : elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (la protection d'un savoir faire très particulier) ; elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir ; elle est proportionnée au but recherché (moyens de protections des données de l'employeur).
Ainsi, France Télévisions aura à justifier le bien-fondé de son exigence et devra démontrer la nécessité de protection légitime des intérêts de l'entreprise. Pour FO, cette clause ne semble pouvoir être envisageable que pour un salarié assumant de très grandes responsabilités dans l'entreprise.

- **Réserve sur la part-variable**

De même Force Ouvrière exige pour tous les salariés de la grille A2 et A3 de la nomenclature des « métiers artistiques », l'obtention d'une part variable salariale. Notre syndicat considère qu'il n'est pas possible pour les salariés qui en dispose

déjà de leur retirer, et pour les autres de ne pas pouvoir en bénéficier eu égard aux objectifs d'antenne qui leur sont fixés.

Cette revendication corrigerait également une disparité entre les cadres exerçants des responsabilités dans l'entreprise du Livre 2 (personnels techniques et administratifs) qui disposent d'une part-variable et ceux du Livre 4 qui n'en disposent pas.

- **Réserve sur l'harmonisation salariale des métiers artistiques**

Un état des lieux des positionnements salariaux après transposition devra être présenté par la direction aux organisations syndicales. Cet état des lieux doit permettre comme pour tous les autres salariés de l'entreprise de mettre en place un dispositif d'harmonisation salariale qui corrige les écarts salariaux. Cette harmonisation doit être rétroactive à partir de janvier 2012.

- **Réserve sur l'évolution de carrière des métiers artistiques**

L'accord prévoit que les salariés occupant un emploi artistique sont susceptibles d'évoluer sur l'un des emplois définis dans les nomenclatures générales des personnels techniques et administratifs, ou des personnels journalistes.
Force Ouvrière constate que cette possibilité d'évolution n'est pas prévue dans l'autre sens.
Tous les salariés doivent pouvoir accéder dans le cadre de leur évolution professionnel à la nomenclature des métiers artistiques. FO est favorable à l'expression et à l'exercice de tous les talents.

Force Ouvrière France Télévisions souhaite que ces revendications cardinales concernant le livre 4 soient jointes à l'accord collectif de France Télévisions.

Paris, le 8 avril 2015