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

- **LES CHARGES DE PRODUCTION,**
- **LES CHEFS DECORATEURS RELEVANT DE LA FILIERE PRODUCTION ET INTERVENANT SUR LES ACTIVITES DE FICTION.**

Le présent accord est conclu

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 Arnaud LESAUNIER agissant en qualité de Directeur Général délégué aux ressources humaines et à l'organisation

Et

D'autre part

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

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant porte révision de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé le 28 mai 2013 et de ses avenants.

Pour chacun des territoires, collectivités et pays d'outre-mer des Iles Wallis et Futuna, de la Nouvelle Calédonie, de la Polynésie Française et pour Mayotte qui se trouve soumis au code du travail applicable à Mayotte, une adaptation du présent avenant est prévue.

Après plusieurs rencontres qui se sont déroulées le 6 juin 2014, le 17 septembre 2014, le 9 octobre 2014, le 30 janvier 2015, le 3 juillet 2015 et le 17 juillet 2015 dans le cadre des saisines déposées le 12 mars 2014, le 14 mars 2014 et le 10 juin 2014 par la CFDT-Médias, le SNRT-CGT, FO et le SNJ, et les réunions de négociation qui se sont tenues les 15 février, 19 mai 2016 et le 9 janvier 2017 les parties ont décidé de préciser et modifier certaines dispositions de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 et de ses avenants, portant sur la classification, la rémunération et le temps de travail des salariés occupant l'emploi de chargé de production ou ayant le titre de directeur de production. Les dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 du présent avenant s'appliquent exclusivement à ces salariés.

Les dispositions de l'article 5 du présent avenant s'appliquent exclusivement aux chefs décorateurs relevant de la filière production et intervenant sur les activités de fiction.

Article 1 : Classification

L'emploi de « chargé de production » est positionné dans le groupe de classification 8 (Annexe I.II du Livre 2, Classification des métiers et des emplois).

Les collaborateurs positionnés sur ce groupe de classification se verront proposer l'intégration de leur part variable au 1er janvier 2016 sur la base du taux de réalisation moyen des 3 années suivantes : 2013, 2014 et 2015. Cette proposition se traduira par un avenant au contrat de travail ayant pour date d'effet le 1er janvier 2016. A défaut de signature de l'avenant au contrat de travail, la part variable ainsi que ses modalités d'attribution (fixation et évaluation des objectifs) seront maintenues. Cette proposition d'intégration de la part variable ne concerne pas les collaborateurs « directeurs de production » amenés à être repositionnés en groupe 9 à la date du 1er janvier 2013.

Dans le cadre de la transposition prévue à l'article 3.1 du présent avenant (Classification au 1er janvier 2013) , tout collaborateur « chargé de production » ayant la classification « B25 » au 31 décembre 2012 sera positionné à la date du 1er janvier 2013 a minima en groupe 9S et bénéficiera du titre de « directeur de production ».

Le positionnement en groupe 9 à la date du 1er janvier 2013 dans le cadre de la transposition prévue à l'article 3.1 du présent avenant est possible, par exception, dans le cadre d'une gestion par le poste au cas par cas et au regard de profils très spécifiques et expérimentés, dès lors qu'un chargé de production satisfait les critères cumulatifs ci-dessous :

- Assurer, outre les responsabilités de chargé de production, l'encadrement régulier de chargés de production (ou directeurs de production), dans le cadre d'opérations complexes, importantes et exceptionnelles, notamment par leur difficulté technique, leur budget délégué, le nombre d'intervenants et de collaborateurs impliqués et/ou les services à fournir à d'autres diffuseurs français ou étrangers.

- Etre référent dans un domaine d'expertise, innover et développer de nouveaux process de production dans un but d'amélioration continue des opérations et d'économies financières.

- Piloter ou coordonner ces opérations complexes de manière autonome (« seul »).

- Disposer de 12 années d'expérience dans la fonction de chargé de production, dont 2 années dans le respect des critères ci-dessus.

JMS

Les dispositions ci-après se substituent aux critères ci-dessus pour les chargés de production relevant de la filière production afin de tenir compte de la situation particulière des activités de « fiction » :

- Représenter seul la filière production, si besoin, lors des réunions de financement avec le Producteur Délégué et l'Unité de Programme.

- Prendre en charge n'importe quelle fiction, quels que soient sa complexité, son budget, et le partage de responsabilités entre la filière production et le Producteur délégué.

- Etablir, en cas de série, le devis global, organiser la préparation de l'ensemble de la série, et encadrer les chargés / directeurs de production impliqués sur l'ensemble du tournage / de la postproduction.

- Exercer la fonction de directeur de production dans n'importe lequel des centres de production de la filière production.

- Proposer des innovations dans les process de production et de post-production fiction, tenant compte des évolutions techniques, et visant à une optimisation et à une recherche d'économies.

- Disposer de 12 années d'expérience dans la fonction de chargés de production, dont 2 années dans le respect des critères ci-dessus.

Le passage dans le groupe 9 à une date postérieure au 1er janvier 2013, dans le cadre d'une évolution de carrière, est également possible pour les collaborateurs qui remplissent les conditions précitées. Cette possibilité est appréciée dans le cadre des mesures individuelles annuelles et constitue une promotion fonctionnelle soumise aux dispositions de l'article 1.3.4.1 (La promotion fonctionnelle) du Titre 1 du Livre 2.

Article 2 : Les modalités d'organisation du temps de travail applicables aux Chargés de production et aux Directeurs de Production à compter du 1er janvier 2014

Les parties conviennent que les modalités d'organisation du temps de travail applicables aux chargés de production et aux directeurs de production sont les suivantes :

- le décompte annuel en jours travaillés prévu à l'article 2.1.3 (Décompte annuel de 204 jours) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013,
- le décompte annuel en jours travaillés prévu à l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013,
- le décompte en heures cité à l'article 2.2 (Le décompte en heures) du présent avenant.

Article 2.1 : Le décompte annuel en jours travaillés

L'ensemble des chargés de production et des directeurs de production de France Télévisions qui satisfont aux conditions exposées ci-dessous pourront bénéficier des dispositions de l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, applicable aux activités de la Fabrication du siège et de la filière production.

En conséquence, le préambule de l'article 2.2.7 (Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés) est complété comme suit : l'ensemble des chargés de production et directeurs de production qui satisfont aux conditions prévues par l'article 2.1.1 (Modalités applicables) de l'avenant concernant les chargés de production et les chefs décorateurs relevant de la filière production et intervenant sur les activités de fiction pourront bénéficier des dispositions du présent article.

Article 2.1.1 : Modalités applicables

Conformément à l'annexe II du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013 modifié par l'avenant n°5 du 24 mars 2016, l'emploi de chargé de production et le poste de directeur de production sont éligibles au décompte annuel en jours travaillés.

En effet, les spécificités inhérentes des activités exercées par les chargés de production et les directeurs de production ne permettent pas de déterminer avec précision leurs horaires et leurs durées de travail. En effet, les chargés de production et les directeurs de production disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Par ailleurs, la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Le manager propose une organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés prévue au Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 à l'article 2.1.3 (Décompte annuel de 204 jours) ou à l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) au regard de l'activité annuelle prévue et des conditions ci-dessous.

Le décompte annuel en jours travaillés prévu à l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours travaillés) du Titre 2 du Livre 2 est proposé lorsque l'activité annuelle du collaborateur est de manière permanente rythmée par des contraintes d'activité l'exposant à travailler :

- le week-end ;
- en horaires décalés (matinaux ou tardifs) ;
- sur des journées comprenant de fortes amplitudes.

Il est précisé que ces contraintes d'activités doivent être cumulatives pour que le décompte annuel en jours travaillés prévu par l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2 soit proposé par le manager.

JNS
AC

Dans l'hypothèse où un collaborateur relevant du régime prévu à l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2 se trouverait durablement affecté à une activité ne l'exposant plus aux contraintes particulières d'exercice de l'emploi justifiant ce régime spécifique, il lui sera proposé le régime prévu par l'article 2.1.3 (Décompte annuel de 204 jours) du Titre 2 du Livre 2. Réciproquement, dans l'hypothèse où un collaborateur relevant du régime prévu par l'article 2.1.3 (Décompte annuel de 204 jours) du Titre 2 du Livre 2 se trouverait durablement affecté à une activité l'exposant aux contraintes particulières d'exercice mentionnées ci-dessus, il lui sera proposé le régime prévu par l'article 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2. En cas de mobilité professionnelle en cours d'année civile, il sera fait application d'une règle de prorata-temporis pour la détermination du nombre annuel de jours de travail.

Une analyse particulière des contraintes d'activités de chaque secteur sera réalisée afin de déterminer le forfait jours le mieux adapté. Par ailleurs, un suivi devra être réalisé.

Afin de tenir compte de la spécificité de l'activité de « fiction », le décompte annuel de 180 jours travaillés prévu à l'article 2.2.7 du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 est proposé en priorité aux chargés de production ou aux directeurs de production relevant de la filière production et intervenant sur les activités de fiction. Il est précisé que ces chargés de production et ces directeurs de production ne peuvent cumuler les 24 jours de récupération mentionnés à l'article 2.2.7.2 (Nombre annuel de jours travaillés) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 et les 8 jours de contreparties en repos fiction liés à l'activité de tournage, cités à l'article 2.2.5.3 (Dispositions spécifiques pour certains métiers) du Titre 2 du Livre 2 du même accord collectif d'entreprise, les deux dispositifs étant exclusifs l'un de l'autre.
Les chargés de production et directeurs de production intervenant sur les activités de fiction perçoivent la prime dite de « fiction » dans les conditions prévues par l'article 2.2.5.1 (Tournage) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Article 2.1.2 : Précisions relatives à l'assiette de calcul de la majoration applicable aux jours effectués au-delà du forfait et aux modalités de décompte du forfait

- Forfait 204 jours travaillés : Assiette de calcul de la majoration applicable aux jours effectués au-delà du forfait

Conformément à l'article 2.1.3.2 (Nombre annuel de jours travaillés) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, les collaborateurs, peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

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

HC
JMS

Il est précisé que le « salaire journalier » servant d'assiette de calcul à la majoration de 25% du salaire journalier pour les jours effectués au-delà du forfait 204 jours est ainsi déterminé :

(Salaire de base mensuel post-transposition + prime d'ancienneté + compensation forfait jours) / 21,67.*

- Forfait 204 jours travaillés : Modalités de décompte du forfait

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis, au sein du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires), 2.1.5.4 (congés pour événements familiaux) et, s'il en remplit les conditions, à l'article 2.2.2.3 (Compensation des jours de repos pris sur place) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile.

Il est rappelé que dans les conditions prévues à l'article 5.2.1.1 du Titre 5 du Livre 1 de l'accord du 28 mai 2013 modifié par l'avenant n°5 du 24 mars 2016, les congés de fractionnement, les congés supplémentaires liés à l'ancienneté ou les congés supplémentaires liés à l'âge, les jours de repos RTT dans la limite de 10 jours par année civile et les jours de récupération dans la limite de 10 jours ouvrés peuvent alimenter le CET.

- Forfait 180 jours travaillés : Assiette de calcul de la majoration applicable aux jours effectués au-delà du forfait

Conformément à l'article 2.2.7.2 (Nombre annuel de jours travaillés) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, les collaborateurs peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 39 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du forfait et jusqu'à 204 jours inclus sont indemnisés à 110% du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours de travail effectués au-delà de 204 jours sont indemnisés à 125% du salaire horaire journalier du collaborateur concerné.

Le « salaire journalier » servant d'assiette de calcul des majorations de 10% et 25% du salaire journalier pour les jours effectués au-delà du forfait 180 jours est ainsi déterminé :

(Salaire de base mensuel post-transposition+ prime d'ancienneté + compensation forfait jours) / 21,67.*

---

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DE L'ACCORD DU 28 MAI 2013. Nota *sont intégrés dans le salaire de base post-transposition le montant du forfait HS post-transposition tel que prévu par le Titre 2 du Livre 2 des modalités transitoires et de mise en œuvre, (page 301), ainsi que, la prime de « sortie » (hors filière production) et l'indemnité de « tournage » tel que prévu par l'avenant n°5 du 24 mars 2016 et la prime de « repérage » pour son montant moyen sur 3 ans.*

HL JNS

- Forfait 180 jours travaillés : Modalités de décompte du forfait

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis, au sein du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires), 2.1.5.4 (congés pour évènements familiaux) et, s'il en remplit les conditions, à l'article 2.2.2.3 (Compensation des jours de repos pris sur place) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile.

Il est rappelé que dans les conditions prévues à l'article 5.2.1.1 du Titre 5 du Livre 1 de l'accord du 28 mai 2013 modifié par l'avenant n°5 du 24 mars 2016, les congés de fractionnement, les congés supplémentaires liés à l'ancienneté ou les congés supplémentaires liés à l'âge, les jours de repos RTT dans la limite de 10 jours par année civile et les jours de récupération dans la limite de 10 jours ouvrés peuvent alimenter le CET.

Article 2.2 : Le décompte en heures

Article 2.2.1 Modalités du décompte en heures applicables aux activités hors fiction

Les collaborateurs ayant choisi de rester sur un décompte aux heures bénéficieront de l'organisation du travail hebdomadaire variable de 39 heures en contrepartie de 22 jours RTT annuels visée à l'article 2.1.2.8 b) (Activités dont l'organisation est variable) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013.

Article 2.2.2 Modalités du décompte en heures applicables aux activités de fiction

Les collaborateurs ayant choisi de rester sur un décompte en heures et qui interviennent sur l'activité de « fiction », se verront appliquer les dispositions de l'article 2.2.5 « dispositions applicables aux salariés permanents intervenant sur les activités de fiction » du Titre 2 du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013. Dans ce cadre, les articles 2.2.5.1 (Tournage), 2.2.5.2 (Traitement des heures supplémentaires et heures majorées), 2.2.5.3 (Dispositions spécifiques pour certains métiers), 2.2.5.4 (Compensation forfaitaire « fiction » Prime de disponibilité « fiction »), 2.2.5.5 (Organisation du tournage) et 2.2.5.6 (Activités de rendus liste indicative) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, s'appliquent aux chargés de production et aux directeurs de production. Les chargés de production et les directeurs de production bénéficient de la prime dite de « fiction » prévue à l'article 2.2.5.1 et des 8 jours de contreparties en repos fiction prévus à l'article 2.2.5.3 du Titre 2 du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013.

Article 3 : Dispositions transitoires

3.1 Classification au 1er janvier 2013

A la date de signature du présent avenant, de nouveaux avenants de transposition ayant une date d'effet au 1er janvier 2013 seront remis aux collaborateurs répondant aux critères d'accès au groupe 9 détaillés à l'article 1 du présent avenant.

Comme indiqué à l'article 1 (Classification) du présent avenant, tout collaborateur « chargé de production » ayant la classification « B25 » au 31 décembre 2012 sera positionné à minima en groupe 9S et bénéficiera du titre de « directeur de production ».

3.2 Temps de travail au 1er janvier 2014

3.2.1 : Cas particuliers des collaborateurs auxquels un forfait 180 jours est proposé et bénéficiant d'un forfait inférieur à 180 jours avant le 1er janvier 2014

Les chargés de production et directeurs de production qui, à la date du 1er janvier 2014, relevaient d'un régime de temps de travail inférieur à 180 jours par an (journée de solidarité incluse) se voient proposer l'ajustement de leur temps de travail annuel. En application de l'article 2.2.7.3 (Rémunération) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 qui prévoient que pour les personnels déjà au forfait jours qui bénéficiaient antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant d'un forfait jours avec un nombre inférieur à 180, le différentiel fera l'objet d'une mesure salariale au prorata.

Ainsi, pour les collaborateurs bénéficiant, avant le 1er janvier 2014 d'un forfait 167 jours et à compter du 1er janvier 2014, d'un passage au forfait 180 jours, le différentiel prévu ci-dessus se traduira par une majoration de 7,8% du salaire (salaire de base post-transposition* + prime d'ancienneté) qui sera intégrée au salaire de base.

3.2.2 : Valorisation des journées de travail au-delà du forfait annuel pour les collaborateurs bénéficiant, avant le 1er janvier 2014, d'un forfait 167 jours

Pour les collaborateurs présents à la date de signature du présent avenant et bénéficiant avant le 1er janvier 2014 d'un forfait 167 jours, la valorisation du « salaire journalier » servant d'assiette de calcul aux majorations de 10% ou de 25% applicables aux journées travaillées au-delà du forfait 180 jours ou 204 jours, ne pourra être inférieure au montant nominal journalier individuel jusqu'alors perçu antérieurement au 1er janvier 2014 (RC3).

Les avenants de passage au régime « forfait jours » feront expressément mention de cet engagement et du montant fixe minimum de valorisation journalière afin d'en garantir l'effectivité.

---

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DE L'ACCORD DU 28 MAI 2013. . Nota *sont intégrés dans le salaire de base post-transposition le montant du forfait HS post-transposition tel que prévu par le Titre 2 du Livre 2 des modalités transitoires et de mise en œuvre, (page 301), ainsi que, la prime de « sortie » (hors filière production) et l'indemnité de « tournage » tel que prévu par l'avenant n°5 du 24 mars 2016, et la prime de « repérage » pour son montant moyen sur 3 ans.*

AC JNS

3.2.3 : Date d'effet de la majoration salariale résultant de la signature de l'avenant individuel au contrat de travail « forfait jours » proposé en application du présent avenant

Les collaborateurs qui font le choix du forfait jours au titre de l'année 2014, percevront la majoration salariale de 3% avec effet rétroactif au 1er janvier 2014 et la mesure complémentaire de 2% dès le 1er janvier 2016, sous réserve de ne pas avoir déclaré d'heures supplémentaires et/ou majorées sur la période.

Pour les collaborateurs ayant bénéficié d'heures supplémentaires et/ou majorées depuis le 1er janvier 2014, la date d'effet du forfait jours sera fixée au premier jour du mois suivant la dernière déclaration d'éléments variables payés. C'est à partir de cette date que la majoration de 3% sera effective. Les 2% complémentaires seront versés 2 ans après.

3.2.4 : Paiement des jours travaillés, pour les collaborateurs au forfait jours, au-delà des 180 ou 204 jours

Pour les collaborateurs n'ayant déclaré aucun élément variable depuis le 1er janvier 2014 et ayant opté pour le forfait jour, le dépassement des forfaits jours (180 ou 204) donnera lieu à un paiement majoré des jours travaillés supplémentaires calculé dans les conditions prévues aux articles 2.1.3 (Décompte annuel de 204 jours) et 2.2.7 (Décompte annuel de 180 jours) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Pour les collaborateurs présents à la date de signature du présent avenant et bénéficiant avant le 1er janvier 2014 d'un forfait 167 jours, la valorisation de ces journées de travail au-delà du forfait 180 jours ou 204 jours ne pourra être inférieure au montant nominal journalier individuel jusqu'alors perçu antérieurement au 1er janvier 2014 (RC3) tel que cela est indiqué à l'article 3.2.2 du présent avenant (Valorisation des journées de travail au-delà du forfait annuel pour les collaborateurs bénéficiant, avant l'entrée en vigueur du présent avenant, d'un forfait 167 jours).

3.3 Passage au forfait-jours pour les collaborateurs au décompte en heures avec un forfait d'heures supplémentaires

Les collaborateurs bénéficiant d'une organisation du travail en heures avec un forfait d'heures supplémentaires qui acceptent un avenant à leur contrat de travail formalisant un décompte annuel en jours travaillés verront leur forfait d'heures supplémentaires intégré à leur salaire de base.

3.4 Situation des collaborateurs issus de l'ex-pôle France 3

Les dispositions sur les emplois, la classification et la rémunération de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 sont entrées en vigueur au 1er janvier 2013 pour les personnels techniques et administratifs (Préambule des Modalités transitoires et de mise en œuvre de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013). Ainsi, l'accord France 3 relatif aux chargés de production du 13 mai 2002 ne s'applique plus depuis l'entrée en vigueur de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

HC 575

La direction s'engage à mener une analyse spécifique des collaborateurs de l'ex-pôle France 3 qui auraient pu être concernés par des mesures en application de l'accord du 13 mai 2002 sur la période 2012 à 2015, étant entendu que ces mesures n'avaient pas de caractère automatique. Cette analyse pourra amener la direction à procéder, le cas échéant, au regard de leur situation salariale au 1er janvier 2016, à des revalorisations salariales et éventuellement à des repositionnements sur les grilles d'expertise.

3.5 Harmonisation des rémunérations

Afin de maintenir les équilibres salariaux issus du dispositif d'harmonisation mis en œuvre en 2014, une nouvelle analyse des écarts de rémunération entre « chargés de production » et « directeurs de production » sera conduite, par groupe de classification, après repositionnement des collaborateurs, intégration des différentes primes et mise en œuvre des modalités de passage du forfait 167 jours au forfait 180 jours.

Fondée sur la détermination de salaires médians par groupe de classification, la méthode retenue conduit à revaloriser les collaborateurs dont le niveau de rémunération est inférieur à 90 ou 95% du salaire médian constaté pour leur âge et/ou ancienneté selon des mécanismes identiques à ceux appliqués pour la mise en œuvre des précédentes mesures d'harmonisation salariale.

Les mesures d'harmonisation de cette deuxième phase auront une date d'effet au 1er janvier 2012 et s'appliqueront uniquement au salaire de base. Elles interviendront en lieu et place des mesures déjà mises en œuvre lors de l'opération d'harmonisation menée en 2014 (sauf mesure précédente supérieure).

En complément de ces corrections, et afin d'achever le travail de rééquilibrage et de ne pas créer de nouveaux écarts de rémunération, la direction s'engage à avoir une attention particulière sur la population « chargés de production » / « directeurs de production » au moment de l'attribution des mesures individuelles annuelles.

Article 4 : Modalités d'accès à l'emploi de chargé de production

Article 4.1 : sélection-formation

Au regard des particularités de la fonction, l'accès à l'emploi de chargé de production s'opère au terme d'un processus de sélection associant professionnels du secteur de la production et de la fonction RH. Un parcours de formation adapté sera mis en œuvre pour accompagner les évolutions des collaborateurs retenus. Ce processus de sélection-formation sera discuté dans le cadre d'une réunion spécifique de l'Espace métiers, emplois, compétences, associant les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et des professionnels de la filière métier. Cette réunion se tiendra au plus tard le 31 mars 2017.

Article 4.2 : garantie de rémunération

Lorsqu'il accède à l'emploi de chargé de production, le salarié se voit appliquer les garanties conventionnelles en matière de rémunération. Au-delà de ces garanties conventionnelles, et au terme d'une première année d'exercice, une évaluation des compétences est réalisée au cours de l'entretien annuel. Dès lors que cette évaluation est conforme aux attentes de l'emploi, le salarié peut bénéficier d'une révision de sa rémunération de base (salaire de base + prime d'ancienneté) le positionnant a minima à 85% de la valeur médiane constatée dans l'entreprise pour les collaborateurs relevant de son emploi pour l'âge considéré.

Article 5 : Les modalités d'organisation du temps de travail applicables aux chefs décorateurs relevant de la filière production et intervenant sur les activités de fiction.

Article 5.1 : Le décompte annuel en jours travaillés pour les chefs décorateurs intervenant sur les activités de fiction

Conformément à l'annexe II du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013 modifié par l'avenant n°5 du 24 mars 2016, l'emploi de chef décorateur est éligible au décompte annuel en jours travaillés.

En effet, les spécificités inhérentes des activités exercées par les chefs décorateurs ne permettent pas de déterminer avec précision leurs horaires et leurs durées de travail. En effet, les chefs décorateurs disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Par ailleurs, la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Afin de tenir compte de la spécificité de l'activité de « fiction », le décompte annuel de 180 jours travaillés prévu à l'article 2.2.7 du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 est proposé en priorité aux chefs décorateurs relevant de la filière production et intervenant sur les activités de fiction. Il est précisé que ces chefs décorateurs ne peuvent cumuler les 24 jours de récupération mentionnés à l'article 2.2.7.2 (Nombre annuel de jours travaillés) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 et les 8 jours de contreparties en repos fiction liés à l'activité de tournage, cités à l'article 2.2.5.3 (Dispositions spécifiques pour certains métiers) du Titre 2 du Livre 2 du même accord collectif d'entreprise, les deux dispositifs étant exclusifs l'un de l'autre.
Les chefs décorateurs intervenant sur les activités de fiction perçoivent la prime dite de « fiction » dans les conditions prévues par l'article 2.2.5.1 (Tournage) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013.

Article 5.2 : Le décompte en heures pour les chefs décorateurs intervenant sur les activités de fiction

Les chefs décorateurs ayant choisi de rester sur un décompte en heures et qui interviennent sur l'activité de « fiction », se verront appliquer les dispositions de l'article 2.2.5 « dispositions applicables aux salariés permanents intervenant sur les activités de fiction » du Titre 2 du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013. Dans ce cadre, les articles 2.2.5.1 (Tournage), 2.2.5.2 (Traitement des heures supplémentaires et heures majorées), 2.2.5.3 (Dispositions spécifiques pour certains métiers), 2.2.5.4 (Compensation forfaitaire « fiction » Prime de disponibilité

MC JMS
DG M.

« fiction »), 2.2.5.5 (Organisation du tournage) et 2.2.5.6 (Activités de rendus liste indicative) du Titre 2 du Livre 2 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, s'appliquent aux chefs décorateurs. Les chefs décorateurs bénéficient de la prime dite de « fiction » prévue à l'article 2.2.5.1 et des 8 jours de contreparties en repos fiction prévus à l'article 2.2.5.3 du Titre 2 du Livre 2 de l'accord du 28 mai 2013.

Article 6 : Commission de suivi du présent avenant

Une commission chargée de faire le bilan de l'application du présent avenant se réunira au plus tard un an après sa date de signature. Des données relatives aux effectifs concernés, à leur répartition par emploi et classification et à leur organisation du temps de travail seront communiquées.
La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent avenant et de représentants de la direction.

Dispositions générales :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise 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 et sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 FEV. 2017

En 10 exemplaires originaux.

Pour la Direction représentée par : francetélévisions Arnaud LESAUNIER Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Organisation	
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par : Marc CHAUVELOT	
Pour F.O. représentée par : JEAN-MICHEL SEYBALD	
Pour le SNJ représenté par : Vincent GIUGAN	