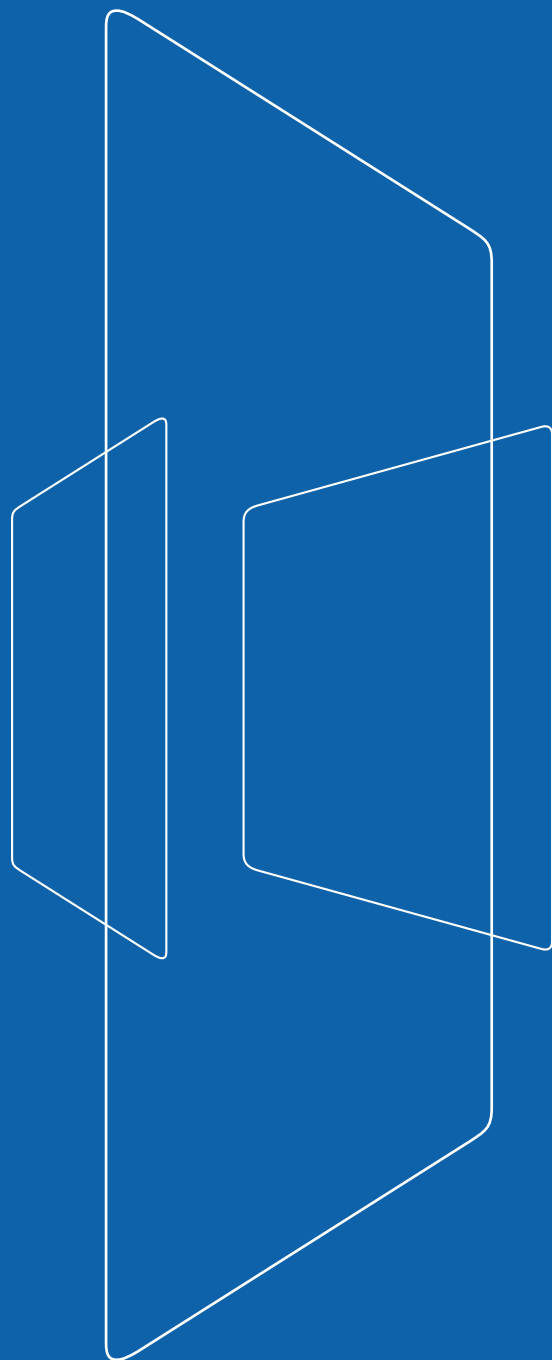
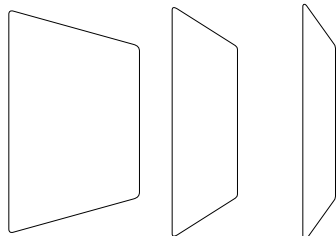


accord entreprise

de France Télévision S.A.



france**télévisions**



accord d'entreprise France Télévision S.A.

Sommaire

Préambule	5
Titre 1 : droit syndical et représentation du personnel	
Chapitre 1 - Action syndicale	
<i>Article 1</i> Droit syndical et liberté d'opinion	6
<i>Article 2</i> Exercice de l'action syndicale	6
<i>Article 3</i> Autorisation d'absence	6
<i>Article 4</i> Panneaux d'affichage et communications syndicales	6
<i>Article 5</i> Congé syndical	7
<i>Article 6</i> Congé de formation économique, sociale et syndicale	7
<i>Article 7</i> Mandat syndical et position	7
Chapitre 2 - Institutions représentatives du personnel	
<i>Article 8</i> Les délégués syndicaux	7
<i>Article 9</i> La délégation unique du personnel	7
<i>Article 10</i> Les délégués du personnel	8
<i>Article 11</i> Le comité d'entreprise	8
<i>Article 12</i> Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	8
Titre 2 : droits et obligations du personnel	
<i>Article 13</i> Recrutement	9
<i>Article 14</i> Positions	9
<i>Article 15</i> Période d'essai	9
<i>Article 16</i> Discrétion professionnelle	9
<i>Article 17</i> Exclusivité de collaboration	10
<i>Article 18</i> Intérêts croisés	10
<i>Article 19</i> Inventions	10
<i>Article 20</i> Protection des salariés	10
<i>Article 21</i> Expression des salariés	10
<i>Article 22</i> Formation professionnelle	10

Titre 3 : le temps de travail

Chapitre 1 - La durée et l'aménagement du temps de travail

<i>Article 23</i>	La durée du travail	11
<i>Article 24</i>	Le temps de travail effectif	11
<i>Article 25</i>	L'astreinte	12
<i>Article 26</i>	Le repos	12
<i>Article 27</i>	Organisations et aménagements du temps de travail	12
<i>Article 28</i>	Les heures supplémentaires	14
<i>Article 29</i>	Les repos compensateurs	15
<i>Article 30</i>	Les heures de nuit	15
<i>Article 31</i>	Le contrôle des horaires	15

Chapitre 2 - Jours fériés et autorisations d'absences

<i>Article 32</i>	Jours fériés	15
<i>Article 33</i>	Les autorisations d'absences	16

Chapitre 3 - Le compte épargne-temps

<i>Article 34</i>	Le compte épargne-temps	16
-------------------	-------------------------	----

Titre 4 : couverture sociale

Chapitre 1 - Dispositions générales

<i>Article 35</i>	Dispositions générales	18
<i>Article 36</i>	Examens médicaux	18

Chapitre 2 - Maladie, maternité, accidents

<i>Article 37</i>	Maladies et accidents	18
<i>Article 38</i>	Maternité, adoption	18
<i>Article 39</i>	Congé parental d'éducation	19
<i>Article 40</i>	Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles	19
<i>Article 41</i>	Affection de longue durée	20
<i>Article 42</i>	Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés	20

Chapitre 3 - Retraites et prévoyance

<i>Article 43</i>	Les régimes de retraite	21
<i>Article 44</i>	La prévoyance	21

Titre 5 : les congés

Chapitre 1 - Les congés payés

<i>Article 45</i>	Les congés annuels	22
<i>Article 46</i>	Le fractionnement des congés annuels	22
<i>Article 47</i>	Les congés supplémentaires	22
<i>Article 48</i>	Les congés supplémentaires spéciaux	22
<i>Article 49</i>	Les conditions de départ en congé	23
<i>Article 50</i>	Dispositions spéciales pour les salariés originaires des Dom-Tom ou de Mayotte	23
<i>Article 51</i>	Les congés pour événements familiaux	23

Chapitre 2 - Les congés non-rémunérés

<i>Article 52</i>	Les obligations militaires	24
<i>Article 53</i>	Le congé non rémunéré pour convenance personnelle	24
<i>Article 54</i>	Le congé pour création d'entreprise et congé sabbatique	25
<i>Article 55</i>	Congé non rémunéré médico-social	25
<i>Article 56</i>	Suspension - Détachement - Mise à disposition	25

Titre 6 : la discipline

<i>Article 57</i>	Définition	26
<i>Article 58</i>	L'échelle des sanctions	26
<i>Article 59</i>	Procédure disciplinaire	26
<i>Article 60</i>	La suspension d'activité du salarié	27
<i>Article 61</i>	Les garanties disciplinaires	27
<i>Article 62</i>	La suspension des poursuites	27
<i>Article 63</i>	La prescription des sanctions	27

Titre 7 : les rémunérations

Chapitre 1 - Les classifications et les emplois

<i>Article 64</i>	Les classifications et les emplois	28
-------------------	------------------------------------	----

Chapitre 2 - Les éléments du salaire

<i>Article 65</i>	Le salaire de base	28
<i>Article 66</i>	L'ancienneté "société"	28

Chapitre 3 - Autres dispositions

<i>Article 67</i>	La négociation annuelle sur les salaires	29
<i>Article 68</i>	Le comité des salaires	29
<i>Article 69</i>	Les primes à caractère social	29
<i>Article 70</i>	La part variable	29
<i>Article 71</i>	La mobilité	30

Titre 8 : la cessation d'activité

<i>Article 72</i>	Définition	31
<i>Article 73</i>	Le départ ou mise en retraite	31
<i>Article 74</i>	L'indemnité de départ à la retraite	31
<i>Article 75</i>	Le licenciement	32
<i>Article 76</i>	L'indemnité de licenciement	32
<i>Article 77</i>	La démission	33
<i>Article 78</i>	Le préavis	33
<i>Article 79</i>	Dispositions finales	33

Annexes

<i>Annexe 1</i>	Classifications, emplois, rémunérations minimales	34
<i>Annexe 2</i>	Primes à caractère social	43
<i>Annexe 3</i>	Calcul de l'ancienneté "société" à France Télévisions	44
<i>Annexe 4</i>	Adhésion à la retraite complémentaire des salariés	



Préambule

Entre

La société France Télévision S.A., dont le siège est situé
7, Esplanade Henri de France - 75015 Paris,
représentée par Monsieur Marc Tessier,
Président Directeur Général,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales soussignées,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La Loi du 1^{er} août 2000 a organisé le regroupement des sociétés nationales de programmes, France 2, France 3, France 5 et de leurs filiales respectives autour d'une société commune baptisée France Télévision S.A.

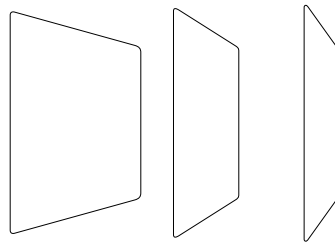
Elle a donné comme missions à France Télévisions de définir les orientations stratégiques, de coordonner et promouvoir l'offre de programmes et de services, de conduire les actions de développement et de gérer les affaires communes des sociétés du groupe.

La direction de la nouvelle société holding, France Télévision S.A. et ses délégués syndicaux ont convenu d'élaborer un accord d'entreprise tenant compte des caractéristiques de cette nouvelle société sans méconnaître les caractéristiques conventionnelles des autres sociétés du groupe.

Cet accord vise à favoriser l'épanouissement individuel des salariés de France Télévision S.A. tout en recherchant un équilibre entre les garanties collectives de travail et les nécessaires adaptations de l'entreprise imposées par son environnement.

Le présent accord s'applique à compter de son entrée en vigueur pour l'ensemble de la relation de travail de tous les salariés, permanents et non-permanents, de France Télévision S.A. Des personnels journalistes pouvant être amenés à travailler pour France Télévision S.A., l'accord a été ouvert à la signature de leurs organisations syndicales.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la mise en place des présentes dispositions requiert un suivi en terme d'information et de réflexions communes. Aussi conviennent-elles de se rencontrer régulièrement pour établir un bilan au sein d'une commission de suivi. Cette commission sera composée des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des membres de la Direction. Elle se réunira deux fois par an les deux premières années puis, par la suite, au moins une fois par an.



Titre 1 : droit syndical et représentation du personnel

Chapitre 1 Action syndicale

Article 1 - Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L.412-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et de la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à l'article L.411-1 et suivants du code du travail.

En application des articles L.412-2 et suivants du code du travail, l'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en considération ni l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, d'affectation, d'avancement, de discipline ou de rupture individuelle ou collective du contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

Article 2 - Exercice de l'action sociale

Les organisations syndicales feront connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par l'article L.412-11 du code du travail. Elles le tiendront également informé de la composition de leurs bureaux et de l'évolution de leur organisation.

Les délégués syndicaux bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Article 3 - Autorisation d'absence

Des autorisations d'absence, rémunérées, dans la limite de dix jours par an et par organisation représentative dans l'entreprise, pourront être accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des services. A cet effet, une demande écrite de l'organisation sera présentée au moins une semaine à l'avance à l'employeur.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque jour d'absence autorisée comme prévu ci-dessus compte comme temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 4 - Panneaux d'affichage et communications syndicales

Dans chaque établissement ou implantation où s'exerce de façon permanente l'activité de l'entreprise, des panneaux d'affichage seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par l'article L.412-8 du code du travail. Ces panneaux d'affichage seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel, déterminés d'un commun accord. Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

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

Une salle de réunion sera mise à disposition des organisations syndicales.

Article 5 - Congé syndical

Dans le cas où un salarié, ayant plus de deux ans d'ancienneté société, est appelé, à la demande d'une organisation syndicale représentative, à remplir une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il bénéficie d'un congé sans solde pour motif syndical.

Si la demande de congé, présentée par l'organisation, est inférieure ou égale à 6 mois elle doit être adressée au moins deux mois avant le début du congé. A l'issue du congé le salarié est réintégré de droit sur son poste.

Quand la durée du congé demandée est supérieure à six mois, la demande doit être adressée à l'entreprise cinq mois avant le début souhaité du congé. Cette disposition vaut tant pour la demande initiale que pour la demande de renouvellement qui porterait la durée totale du congé à une durée supérieure à six mois. Le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé. Pendant cette période, l'entreprise, en liaison avec l'intéressé et les institutions représentatives du personnel, met en place, en cas de besoin, le dispositif de formation permettant à l'intéressé de retrouver un poste équivalent.

Article 6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L.451-1 et suivants du code du travail.

Article 7 - Mandat syndical et position

Les salariés investis d'un mandat de représentant du personnel soit comme élu titulaire, soit comme délégué syndical, bénéficient des crédits d'heures prévus par l'article L.412-20 du code du travail. Les organisations syndicales et les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent répartir entre leurs membres régulièrement désignés ou élus, les crédits d'heures dont ils disposent.

Chapitre 2 Institutions représentatives du personnel

Article 8 - Les délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés par leurs organisations syndicales et bénéficient des droits, obligations et protections prévus par les articles L.412-11 et suivants du code du travail.

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives les délégués syndicaux bénéficieront des crédits d'heures prévus par l'article L.412-20 du code du travail. Ceux-ci sont assimilés à du temps de travail effectif.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 9 - La délégation unique du personnel

Elle pourra être constituée dans les conditions prévues à l'article L.431-1-1 du code du travail.

Les représentants syndicaux et les délégués du personnel sont consultés sur la mise en place de la délégation unique du personnel dans les conditions fixées par cet article.

Le nombre de membres à élire est fixé conformément aux dispositions de l'article R.423-1-1 du Code du Travail :

- de 50 à 74 salariés :	3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés :	4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés :	5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés :	6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés :	7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés :	8 titulaires et 8 suppléants.

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives, chaque élu titulaire de la délégation unique dispose du crédit d'heures prévu par l'article L.431-1-1 al.2 du code du travail. Il est utilisé dans les conditions prévues par le même article. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés à la délégation unique du personnel.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition des sièges entre les collèges.

Article 10 - Les délégués du personnel

Les délégués du personnel exercent leurs missions et prérogatives dans les conditions prévues aux articles L.422-1 et suivants du code du travail.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition entre les collègues.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés :	un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 74 salariés :	2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés :	3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés :	4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés :	5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés :	6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés :	7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés :	8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés :	9 titulaires et 9 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés :	1 titulaire et 1 suppléant par tranche de 250.

Les délégués du personnel disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.424-1 du code du travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à la disposition des délégués du personnel.

Article 11 - Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise exerce ses missions et prérogatives dans les conditions prévues par la Loi notamment par les articles L.432-1 et suivants du code du travail.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition entre les collègues.

Le nombre de membres est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés :	3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés :	4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés :	5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés :	6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés :	7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés :	8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés :	9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés :	10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés :	11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés :	12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés :	13 titulaires et 13 suppléants ;
- 10 000 salariés et plus :	15 titulaires et 15 suppléants.

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à la disposition du comité d'entreprise.

Les membres du Comité d'entreprise disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.434-1 du code du travail pour l'exercice de leur mandat. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 12 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

La délégation du personnel au C.H.S.C.T est désignée dans les conditions fixées aux articles L.236-5 et R.236-1 du code du travail.

Il exerce les attributions et missions qui lui sont reconnues conformément aux dispositions des articles L.236-2 et suivants du code du travail.

Ses membres disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.236-7 du code du travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Titre 2 : droits et obligations du personnel

Article 13 - Recrutement

Le recrutement s'effectue dans le respect des articles L.121-1 et suivants du code du travail et des dispositions particulières fixées par le présent document.

Chaque engagement doit préciser :

1. la classification et l'emploi au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat.
2. la rémunération brute, la durée de la période d'essai, le lieu de travail.

Les collaborateurs recrutés en contrat à durée déterminée sont embauchés conformément aux dispositions des articles L.122-1 et suivants du code du travail.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- justifier des diplômes et références professionnelles requis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi auquel il postule lors de la visite médicale,
- être en position régulière au regard des obligations du service national.

Par ailleurs, le salarié qui aura reçu une formation d'adaptation devra s'engager à maintenir sa collaboration dans l'entreprise pendant une période définie dans son contrat de travail et tenant compte de sa qualification, de la durée, du niveau et du coût de la formation. En cas de démission avant le terme de cette période, le salarié devra rembourser les frais engagés pour sa formation au prorata de la durée non accomplie.

Article 14 - Positions

Tout salarié qui relève du présent texte est placé dans une des positions suivantes :

1. en activité,
2. en service détaché,
3. mis à disposition,
4. en congé non rémunéré,
5. en congé de maladie, de longue durée ou de maternité,
6. accomplissant ses obligations militaires,
7. en suspension de contrat.

Ces positions sont détaillées dans les articles suivants.

Article 15 - Période d'essai

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité sur simple notification écrite.

Pour les salariés dotés d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à deux mois pour les salariés non cadres et trois mois pour les salariés cadres.

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié,
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale,
- la rupture de la période d'essai sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés dotés de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par la législation en vigueur (article L.122-3-2 du code du travail).

Article 16 - Discretion professionnelle

Les salariés de l'entreprise s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 17 - Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par un meilleur partage du travail. A cet effet, la collaboration des salariés relevant du présent texte est exclusive.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de l'entreprise qui l'emploie.

Il est dérogé à ce principe lorsque l'employeur a accordé un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un salarié qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative, salariée ou non.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise peuvent être autorisées sur demande écrite préalable. En cas d'accord, il appartient au salarié de prendre toutes dispositions pour que cela ne nuise pas à l'exécution de son contrat de travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques.

Article 18 - Intérêts croisés

Il est interdit à tout salarié de posséder soi-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec France Télévision S.A. ou les sociétés du groupe (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridiques de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur, par les salariés, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Article 19 - Inventions

Les inventions faites par un salarié de l'entreprise sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle pris notamment en son article L.611-7.

Article 20 - Protection des salariés

Tout salarié de l'entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions. L'entreprise prend en charge le coût de la défense du salarié, et si nécessaire, utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié.

Article 21 - Expression des salariés

Les modalités d'exercice du droit défini aux articles L.461-1 et suivants du code du travail sont négociées au sein de l'entreprise.

Article 22 - Formation professionnelle

Les signataires font de la compétence et de sa reconnaissance à travers la qualification un atout fondamental pour l'entreprise et pour le salarié lui-même. Dans ce but, la formation professionnelle est ouverte à tous les personnels. Au-delà des obligations légales et du devoir d'adaptation par l'entreprise de ses salariés aux changements technologiques et aux méthodes de travail, la formation est reconnue comme un enjeu social majeur, facteur de motivation, de progrès social et garant de l'adaptation de chacun.

Elle a pour but non seulement le maintien et le perfectionnement des connaissances, garants de la valeur des qualifications reconnues à chacun, mais aussi l'accès à un autre métier ou à une qualification plus élevée. Elle garantit la valeur des qualifications.

A cette fin, les actions de formation mises en œuvre recourront tant aux dispositifs classiques de formation continue qu'aux dispositifs plus novateurs comme la validation des acquis de l'expérience tels que définis par la Loi.

Par ailleurs, sans préjudice des dispositions de la charte de la mobilité qui sera élaborée, la mobilité constitue un axe important de la formation par l'enrichissement que permet la confrontation à des situations de travail différentes et par les opportunités d'échanges qu'elle offre.

Dans le cadre de ces principes, la formation professionnelle est élaborée par l'entreprise en concertation avec les représentants du personnel.

Titre 3 : le temps de travail

Chapitre 1 La durée et l'aménagement du temps de travail

Article 23 - La durée du travail

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures en moyenne.

La durée maximale journalière est de 10 heures. A titre exceptionnel et de manière temporaire, elle peut être portée à 12 heures.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Ces durées maximales peuvent être dépassées dans la limite de 12 heures par jour, sans pouvoir dépasser 36 heures sur 3 jours, et de 56 heures par semaine dans le cas d'un travail imprévu à caractère de force majeure. Le dépassement de ces durées maximales au-delà de ces limites se feront, dans les conditions légales, après avis des instances compétentes et représentatives du personnel.

Article 24 - Le temps de travail effectif

a) Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La réduction du temps de travail par le biais des organisations du travail et des aménagements d'horaires possibles ne peut conduire à une réduction de l'ancienneté "société" qui s'acquière dans les conditions prévues à l'article 66.

Temps de repas : Le temps de repas est un temps de pause pendant lequel les salariés vaquent librement à leurs occupations personnelles et ne sont plus à la disposition de l'employeur. Il n'est pas assimilé à un temps de travail effectif. S'il est demandé, exceptionnellement, par l'employeur que le salarié observe la pause repas à son poste de travail afin de rester disponible pour toute intervention relevant de sa compétence, elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Temps de transport : Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Déplacements professionnels :

1 - Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- Les temps de transport professionnel inclus dans une journée de travail ;
- Les temps de voyage hors région parisienne dans la limite de 14 heures par semaine civile et de 50 % pour les heures restantes ;
- Les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite de véhicule, lorsqu'il le conduisent effectivement.

2 - Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- Les temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié ;
- Les temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu occasionnel de rassemblement ou de travail quand ce dernier est situé en région parisienne ;
- En cas de déplacement, les temps de trajet aller et retour entre le lieu d'hébergement et le lieu de rassemblement ou de travail occasionnel quand ils sont situés tous les deux et dans le même département et hors région parisienne.

b) Sont notamment considérés comme temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail

- Temps de formation professionnelle : Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de l'obligation de formation de l'employeur et dans le plan de formation de l'entreprise entre dans le temps de travail effectif.

- Visites médicales : les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale.

- Activités syndicales : le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales ainsi que le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunions organisées par l'employeur, les temps de formation syndicale dans les conditions légales applicables ou relevant du présent accord.

- Droit d'expression : le temps passé au titre du droit d'expression des salariés, dans les conditions prévues par l'article L.461-1 du code du travail.

- Temps d'intervention en entreprise pendant une astreinte.

La présente énumération n'est pas exhaustive. Elle précise et complète les dispositions légales en vigueur.

c) Ne sont pas notamment considérés comme du temps de travail effectif

- Temps de pause : Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié le fixe au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance ce temps de pause pendant lequel ils ne sont plus à la disposition de l'employeur. Ce dernier n'est donc pas un temps de travail effectif, même lorsqu'il est indemnisé.

- Les temps d'absence autorisés, même rémunérés, quels qu'ils soient : congés payés, congés pour événements familiaux, congés de fractionnement, congés d'ancienneté, jours de réduction du temps de travail, jours fériés chômés, maladie, maternité, accident du travail, jours de repos compensateur obligatoire, jours de repos compensateur de remplacement, congé paternité, jours "compte épargne temps", temps pris au titre du congé individuel de formation, temps d'astreinte, congés sans solde, congé parental, ...

Article 25 - L'astreinte

Il peut être institué pour les besoins de permanence liés à l'activité de l'entreprise et après information des représentants du personnel, un régime d'astreinte.

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif, mais d'un temps contraint.

En revanche dès que le salarié soumis à l'astreinte est amené à intervenir, ce temps d'intervention ainsi que les temps de trajet afférents constituent des temps de travail effectifs et sont comptabilisés, compensés et rémunérés comme tels.

Ce temps contraint fera l'objet d'un encadrement qui portera sur la programmation, les modalités de suivi, ainsi que les aspects de compensation. Ces aspects seront soumis à la commission de suivi. La mise en place de l'astreinte fera l'objet d'une négociation ultérieure dont les résultats seront intégrés dans le présent accord.

Article 26 - Le repos

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien de onze heures consécutives. De manière exceptionnelle il peut être réduit à 9 heures dans les conditions prévues par les articles L.220-1 et suivants du code du travail.

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. Il est accordé le dimanche mais peut être accordé par roulement un autre jour pour les stricts besoins de l'activité.

Article 27 - Organisations et aménagements du temps de travail

Les organisations du travail sont arrêtées par la Direction pour chaque service en fonction des exigences de son activité, dans les conditions prévues par la loi, et en tenant compte autant que faire se peut des aspirations et contraintes personnelles de chaque salarié.

Quand pour un mode d'organisation du travail il existe un choix possible entre plusieurs modalités d'aménagement du temps de travail, le choix, une fois arrêté, est fait pour le reste de l'année. Ce choix est arrêté par la Direction de France Télévision S.A. afin d'assurer au mieux les missions du service. Il devra néanmoins, dans toute la mesure du possible, prendre en compte les aspirations et les contraintes des personnels. La commission de suivi pourra être saisie de toute difficulté d'application.

a) Les organisations du travail

L'organisation du travail retenue pour un service parmi celles possibles et listées ci-après, est décidée par l'employeur après avis des instances compétentes et représentatives du personnel auxquelles elle doit être soumise. Il en va de même en cas de modification du mode d'organisation du travail applicable. Le type d'organisation choisi pour un service est porté à la connaissance des personnels concernés par affichage.

Les types d'organisations du travail utilisables à France Télévision S.A. sont les suivants.

1°) Les horaires constants

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires identiques, se reproduisant chaque semaine, et dits "horaires constants".

Pour ce type d'organisation du travail, les modes d'aménagement du temps de travail sont :

- La durée du travail de référence est fixée à 7h48' par jour, une demi-journée de repos étant accordée chaque semaine. Les heures supplémentaires sont décomptées au sein de la semaine civile à partir de la 36^{ème} heure ;

- La durée du travail de référence est fixée à 7h48' par jour et une journée de repos est organisée par l'alternance d'une semaine de 5 jours et d'une semaine de 4 jours. Toutes les heures à partir de la 36^{ème} heure au-delà de la durée moyenne pratiquée sur la période de deux semaines sont des heures supplémentaires ;

- La durée du travail de référence est fixée à 7h48' par jour et 39 heures par semaine et est organisée dans un cadre annuel avec l'attribution de jours ou demi-journée de repos. Les heures à partir de la 36^{ème} heure en moyenne sur l'année, ou celles qui dépassent 39 heures au sein de chaque semaine civile sont décomptées et payées comme heures supplémentaires.

Dans ce cas, la durée légale de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle correspond au décompte suivant (réalisé en jours ouvrés) :

- nombre de jours travaillés : 225 (365 jours - 52 RH - 52 JSV),
- 11 Fériés - 25 Congés annuels),
- nombre de semaines de travail : 45 (225/5),
- durée annuelle de travail : 1 575 h.

Pour un salarié ayant effectivement travaillé 225 jours, soit l'équivalent de 45 semaines, sur la base d'une organisation du travail de 39 heures par semaine, l'octroi de 22 jours de repos, dont trois jours seront automatiquement versés au compte épargne-temps et utilisés selon les modalités prévues à l'article 34, permettra d'atteindre, pour une année complète, la durée de 35 heures hebdomadaire en moyenne annuelle.

2°) Les horaires cycliques

Lorsque l'activité est irrégulière mais prévisible et se reproduisant à l'identique selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires de travail sont dits "cycliques". Le cycle est un multiple de la semaine mais certaines semaines pourront comporter un horaire supérieur à 35 heures.

La durée du travail doit être en moyenne de 35 heures sur la durée du cycle. Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent cette durée moyenne appréciée sur la durée du cycle.

3°) Les horaires variables

Lorsque l'activité est irrégulière et ne peut être prévue de façon précise, le travail est organisé selon des horaires dits "variables". Le travail est réparti sur une semaine civile, cette répartition pouvant varier d'une semaine à l'autre. Le travail est réparti sur 3, 4 ou 5 jours. Il peut être organisé sur 6 jours lors d'opérations exceptionnelles.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile pour la durée de temps de travail effectif qui dépasse 35 heures.

Les horaires sont affichés le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures sur le lieu de travail habituel des salariés.

b) Les dispositions relatives aux cadres

France Télévision S.A. emploie trois catégories de cadres : cadres dirigeants, cadres intégrés à une équipe de travail et cadres autonomes.

- Les cadres "hors grille" sont exclus du bénéfice des dispositions relatives à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, aux repos et aux congés conventionnels.

- Les cadres intégrés à une équipe de travail sont ceux qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein d'un service ou d'une unité et dont la durée de temps de travail peut être prédéterminée. Ils relèvent des types d'organisation et des aménagements du temps de travail décrits ci-dessus. Cependant des conventions de forfait horaire hebdomadaires ou mensuelles pourront leur être proposées sous forme d'avenant à leur contrat de travail. Les cadres concernés bénéficient de 19 jours de repos par an au titre de la réduction du temps de travail ; trois de repos "RTT" supplémentaires seront attribués et automatiquement versés sur le compte épargne-temps. Leurs modalités d'utilisation sont fixées par l'article 34.

- Les cadres autonomes dont les horaires et la durée du travail ne peuvent être prédéterminés du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours. Il s'agit des cadres qui ne relèvent ni de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés à une unité de travail. Les cadres concernés bénéficient de 17 jours de repos par an au titre de la réduction du temps de travail ; cinq jours de repos "RTT" supplémentaires seront attribués et automatiquement versés sur le compte épargne-temps. Leurs modalités d'utilisation sont fixées par l'article 34.

En cas d'embauche en cours d'année, ou en cas d'absences, le nombre de jours travaillés sera calculé prorata temporis.

c) Travail à temps partiel

Les conditions d'embauche de salariés à temps partiel ou de transformation de contrats à temps plein en contrats à temps partiel restent fixés par les dispositions légales et conventionnelles.

Est à temps partiel tout contrat de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures hebdomadaires.

d) Cas des salariés présents une partie de la période de référence retenue pour l'aménagement de son temps de travail

1 - Lorsqu'un salarié intègre l'entreprise au cours de la période de référence, ses droits sont proratisés en fonction de son temps de travail effectif sur la période de référence.

2 - Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence :

Si la moyenne de 35 heures par semaine n'est pas respectée au moment de la sortie du salarié, et si le nombre d'heures travaillées est supérieur au nombre d'heures payées, le différentiel sera payé au salarié en heures supplémentaires.

A l'inverse, si le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures payées, il faudra distinguer deux cas de figure :

- Le licenciement, qui implique que les heures qui ont été payées le restent ;
- La démission, qui implique que les heures non effectuées sont dues à l'employeur (elles pourront être effectuées pendant le préavis).

3 - Lorsqu'un salarié est employé ponctuellement en vertu d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim, l'employeur pourra, selon les cas :

- Lui appliquer l'aménagement du temps de travail de l'entité au sein de laquelle il est employé et proratiser ses droits sur la période d'emploi ;
- Choisir d'occuper le salarié sur un horaire effectif de 35 heures hebdomadaires et lui payer, le cas échéant les heures supplémentaires qui lui seraient dues.

e) Prise des jours de repos "RTT"

Lorsque la réduction du temps de travail est accordée en jours et que ces jours ne sont pas intégrés dans un cycle de travail, ceux-ci sont pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année.

Ces jours de repos sont pris à :

- L'initiative du salarié pour la moitié d'entre eux, après programmation avec son responsable hiérarchique ;
- L'initiative de l'encadrement pour la moitié restante, selon les besoins et contraintes du service. Pour l'attribution de ces jours, l'encadrement s'attachera autant que possible à prendre en compte les souhaits des salariés.

Ces jours de repos doivent être pris régulièrement par journée ou demi-journée et nécessitent une programmation annuelle ainsi qu'un suivi permanent.

En cas de modification de la programmation d'un jour de repos à l'initiative du salarié, l'accord de son responsable est requis et un délai de prévenance d'une semaine devra être respecté. Ce délai pourra être réduit à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles. En cas de modification de la programmation d'un jour de repos à l'initiative de l'employeur, ce dernier informera le(s) salarié(s) concerné(s) en respectant un délai de prévenance d'une semaine, qui pourra être réduit, en cas de circonstances exceptionnelles, à 24 h.

Les jours de "RTT" devront être pris au cours de la période de référence ou versés sur le compte épargne-temps dans les conditions prévues à l'article 34. En aucun cas, il ne peut être accordé de report. Les salariés seront régulièrement informés, en annexe de leur bulletin de paie, de l'état de leurs droits "RTT".

Article 28 - Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures ou de la durée réputée y correspondre.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées par le salarié à la demande d'un chef de service au-delà de la durée moyenne du travail. Elles doivent garder un caractère exceptionnel, justifié par les nécessités de l'activité. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande explicite de la hiérarchie.

Les contraintes personnelles des salariés éventuellement sollicités, sont prises en compte autant que faire ce peut pour l'organisation de la charge de travail, mais ils ne peuvent refuser d'effectuer les heures supplémentaires explicitement demandées dans le cadre des limites légales.

Ces heures majorées à 125 % pour les huit premières heures et à 150 % au-delà de la huitième heure, peuvent, avec accord de la hiérarchie, être payées ou compensées par un repos compensateur de remplacement, intégrant les bonifications et majorations légales applicables.

Le cas échéant, des forfaits d'heures supplémentaires peuvent être conclus.

Le contingent individuel annuel est fixé conformément à l'article L.212-6 du code du travail.

Les salariés cadres soumis à un forfait en jours ne bénéficient pas des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 29 - Les repos compensateurs

1- Le repos compensateur obligatoire

Pour toutes les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel au-delà de 41 heures, il est accordé un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli. Ce taux est porté à 100 % pour les heures effectuées au-delà du contingent légal.

Ce repos compensateur ne peut en aucun cas être payé ni versé sur le compte épargne-temps.

2- Le repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires peuvent, avec accord de la hiérarchie, être compensées par un repos compensateur de remplacement, intégrant les bonifications et majorations légales applicables. Dans ce cas les heures effectuées ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Le temps de repos ainsi acquis peut être versé sur le compte épargne-temps. Il se cumule avec le repos compensateur obligatoire.

Les repos compensateurs (obligatoires et de remplacement) acquis doivent être utilisés dès que leur cumul atteint 7 heures. Ils doivent alors être pris par journée ou demie journée dans les deux mois qui suivent.

Article 30 - Les heures de nuit

Les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures du matin sont indemnisées à 20 % sous forme de temps de repos supplémentaire. Cela ne fait pas obstacle à l'application des majorations pour heures supplémentaires.

Le travail de nuit au sens de l'article 213-2 du code du travail et de la Loi 2001-397 du 9/5/2001 n'étant pas pratiqué à France Télévision S.A. les parties s'engagent à ouvrir une négociation préalablement à son éventuelle instauration.

Article 31 - Le contrôle des horaires

Conformément à l'article L.611-9 du code du travail qui oblige l'employeur à comptabiliser les heures effectuées par chaque salarié, la mise en place du dispositif de contrôle des horaires est assuré par la direction. Il devra s'adapter aux spécificités de l'activité de France Télévision S.A. Cette mesure est destinée à mieux apprécier les horaires réels des salariés pour assurer le respect de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles liées à la durée du travail.

Chapitre 2 Jours fériés et autorisations d'absences

Article 32 - Les jours fériés

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, être choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier,
- lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (fête du travail),
- 8 mai,
- Ascension,
- lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août (Assomption),
- 1^{er} novembre (Toussaint),
- 11 novembre (Armistice),
- 25 décembre (Noël).

Les travaux accomplis un jour férié, ou un jour chômé, donnent lieu aux rémunérations fixées ci-après :

a) Travail en heures normales

- Jour férié : versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

- Jour chômé : attribution soit d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées, soit d'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

b) Travail en heures supplémentaires

- Jour férié : versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute le paiement des heures supplémentaires effectuées, au taux de 200 % du salaire horaire ainsi qu'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

- Jour chômé : attribution soit d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées, soit d'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée, auxquelles s'ajoutent les heures supplémentaires au taux de 125 % jusqu'à la 47^{ème} heure inclusivement et 150 % au-delà.

Article 33 - Les autorisations d'absences

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés de religion juive ou musulmane qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations ne seront pas incompatibles avec le bon fonctionnement des services et sauf cas de force majeure, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives :
Roch Hachana (jour de l'An)
Yom Kippour (Grand Pardon)

- fêtes musulmanes :
Aid El Fitr (Aid Es Seghir)
Aid El Adha (Aid El Kebir)

Les salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions, dans les conditions fixées par la loi.

Chapitre 3 Le compte épargne-temps (C.E.T.)

Article 34 - Le compte épargne-temps

Les salariés permanents ayant au moins une année d'ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne-temps.

a) Alimentation du compte

Ce compte peut être alimenté à concurrence de 22 jours maximum par an. Les droits à absences pouvant être versés sur le compte épargne-temps sont :

- les congés annuels dans la limite de 10 jours par an,
- les jours de "RTT" dans la limite de 10 jours par an ; 3 (trois) ou 5 (cinq) de ces jours sont automatiquement versés sur le compte chaque année en application des dispositions de l'article 27 a) 1°) et 27 3°) b),
- les congés conventionnels, à l'exclusion des congés pour événements familiaux, dans la limite de 5 jours par an,
- les heures de repos compensateur de remplacement converties en jours à raison de 7 heures par jour, et dans la limite de 3 jours par an.

L'alimentation du compte épargne-temps se fait deux fois par an sur demande du salarié avant fin mai et avant fin décembre.

b) Utilisation du temps épargné

Dès que le salarié a épargné un droit à absence au moins égal à deux mois, il doit utiliser ce droit à congé dans les cinq années. Au bout de ces cinq années, et après une mise en demeure, s'il ne l'utilise pas, le salarié perd la partie du droit à congé non utilisée.

Il est dérogé à cette règle lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans. Le délai d'utilisation est alors prolongé de cinq ans supplémentaires à compter de l'acquisition de ces 2 mois de congé.

Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans à ce moment et qui s'engagent à utiliser la totalité des jours ainsi épargnés en congé de fin de carrière à temps plein ou partiel.

Les jours épargnés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés pour financer tout ou partie des différents congés non rémunérés prévus par la Loi ou le présent accord d'entreprise sans préjudice des conditions d'octroi spécifiques à chacun d'entre eux. Ils peuvent être ainsi notamment utilisés :

- dans le cadre d'un congé sans solde, parental, pour création d'entreprise, sabbatique,
- pour le financement de la partie non travaillée d'un temps partiel,
- pour un congé de fin de carrière.

Les jours de "RTT" épargnés automatiquement chaque année en vertu des dispositions de l'article 27 peuvent être utilisés aux fins suivantes limitativement considérées :

1 - Dans le cadre du financement d'un congé de fin de carrière ;

2 - Le temps peut être payé. Le choix est fait à la fin de chaque année par le salarié et adressé à la Direction des Ressources Humaines avant la fin novembre. La somme correspondante est soumise aux prélèvements sociaux et fiscaux en vigueur. Pour les salariés en heures : une journée "compte épargne-temps" est égale au salaire annuel (salaire de base + prime d'ancienneté)/1 575h*7h. Pour les salariés en jours une journée "compte épargne-temps" est égale au salaire annuel (salaire de base + prime d'ancienneté)/nombre de jours contractuellement dus. Les salariés "non cadre" peuvent renoncer au paiement et décider de les utiliser sous forme de jours de repos ;

3 - Dans le cadre du financement du temps passé à suivre un congé individuel de formation pour la partie non prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé ;

4 - Dans le cadre de la mise en œuvre d'un "co-investissement formation" au sens de l'article L.932-1 du code du travail ; le comité d'entreprise sera préalablement consulté sur les modalités d'organisation du co-investissement ;

5 - Dans le cadre de la mise en œuvre du "capital temps de formation" tel que prévu par l'article L.932-3 du code du travail et la Loi n°2000-37 du 19/01/2000.

Les options 4 et 5 visent notamment à faciliter les démarches des salariés qui souhaitent entreprendre ou poursuivre une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience en vue de se voir décerner un diplôme reconnu.

c) La demande d'utilisation de jours "compte épargne-temps"

Elle est adressée au chef de service dans les mêmes conditions qu'une demande de congé. S'y ajoute éventuellement le délai de prévenance spécifique au type de congé demandé que le compte épargne-temps servira à financer.

Pour les congés de formation et les congés de fin de carrière, la demande doit être adressée au moins trois mois avant le début souhaité de l'absence.

Le délai de réponse est celui applicable au type de congé utilisé. Pour le congé de fin de carrière, il est de droit.

Le congé demandé peut être unique ou échelonné.

Une indemnité dite de "temps C.E.T." est alors versée, dans la limite des droits épargnés. Elle correspond au maintien du salaire journalier (Salaire de base + prime d'ancienneté) qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. L'utilisation du "temps C.E.T." est assimilé au régime du congé sans solde qui a été choisi.

d) Transfert du compte épargne-temps.

Lors d'une mobilité interentreprises d'une filiale de France Télévisions vers France Télévision S.A., le salarié peut transférer les droits épargnés vers un compte épargne-temps qui sera alors ouvert à France Télévision S.A. Les droits transférés sont versés sur le compte épargne-temps.

Lors d'une mobilité interentreprises de France Télévision S.A. vers une de ses filiales, le salarié a le choix entre le transfert des jours épargnés ou leur liquidation. Dans ce dernier cas il perçoit l'indemnité correspondante (salaire de base + prime d'ancienneté).

Cette indemnité sera soumise au régime fiscal et de cotisations sociales applicable au moment de la rupture.

Titre 4 : couverture sociale

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 35 - Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité, d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures auprès de son chef de service qui transmet à la Direction des Ressources Humaines, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir son chef de service qui informe la Direction des Ressources Humaines, et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

Il en va de même pour toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir au chef de service dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail. Le chef de service transmet les éléments à la Direction des Ressources Humaines.

La non-production après mise en demeure des certificats visés ci-dessus ou le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus par le présent texte sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent article ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui se soumettent aux examens médicaux prévus par l'article 36.

Article 36 - Examens médicaux

Les salariés bénéficient des examens médicaux obligatoires prévus par la législation de la sécurité sociale et la législation du travail (visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Ils sont tenus de se présenter à ces examens.

Chapitre 2 Maladie, maternité, accidents

Article 37 - Maladies et accidents

Le salarié médicalement inapte au travail par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

- Durant la période d'essai, le salarié justifiant de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, s'il y a lieu, du supplément familial ;

- A l'expiration de la période d'essai ou au plus tard après six mois de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois puis la moitié de cette rémunération pendant la même durée ; s'il y a lieu, il perçoit en outre le supplément familial.

Sont déduites de ces sommes les prestations "en espèces" versées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre les deux montants.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

Article 38 - Maternité et adoption

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article L.122-25 et suivants du code du travail. Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être augmenté de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de sa rémunération telle qu'elle est définie aux articles 65 et 66. Sont déduites de ces sommes les prestations "en espèces" versées au titre du régime général de la sécurité sociale.

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité. Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci ait obligatoirement recueilli auprès du médecin de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

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

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 38 ci-dessus sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement sera accordé à l'issue du congé de maternité.

Le congé d'adoption est accordé conformément à la législation en vigueur.

Article 39 - Congé parental d'éducation

Un congé parental d'éducation peut être accordé, à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions fixées à l'article L.122-28-1 du code du travail au père ou à la mère, salarié de France Télévision S.A.

L'ancienneté société est prise en compte pour la moitié de la durée du congé parental.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté société minimale d'une année à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption,

a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père ou à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.

Article 40 - Accidents de travail ou de trajet et maladies professionnelles

Les salariés, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération dans la limite de deux ans puis la moitié de celle-ci dans la limite d'un an ; s'il y a lieu, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations "en espèces" allouées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié conserve la différence entre ces deux montants. Les droits à ancienneté société sont maintenus conformément aux dispositions de l'article 66.

France Télévision S.A. peut prendre en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, France Télévision S.A. recherchera toute solution de reclassement, y compris dans le groupe, sur un poste compatible avec l'état physique du salarié, et avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire. Les délégués du personnel seront informés des décisions retenues.

Lorsqu'un accident du travail n'est pas pris en charge par la sécurité sociale pour des raisons indépendantes du salarié, l'entreprise indépendamment des dispositions précédentes se substituera à la sécurité sociale, éventuellement défailante, pour assurer les prestations auxquelles le salarié pourrait normalement prétendre ; dans ce cas l'entreprise se trouverait subrogée dans les droits de la personne concernée vis-à-vis de la sécurité sociale.

Article 41 - Affection de longue durée

A compter de la date de leur engagement, les salariés atteints d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire puis pendant les deux années qui suivent le demi-salaire.

Les salariés perçoivent en outre, le cas échéant, le supplément familial.

Sont déduites des salaires les prestations "en espèces" allouées au titre du régime général de la sécurité sociale ou des régimes particuliers.

Ces congés de maladie sont accordés par périodes renouvelables sur justifications médicales et après avis du médecin conseil de l'entreprise.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil de l'entreprise, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

Article 42 - Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés

A l'expiration des congés rémunérés prévus en cas d'accidents du travail ou de trajet, de maladie professionnelle ou de maladie de longue durée, le salarié qui n'est pas reconnu apte à reprendre son poste d'origine ou à être reclassé sur un autre poste compatible avec son état de santé est placé en position de congé sans solde pour une durée maximale de 3 ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel pendant une période de trois mois renouvelable au maximum deux fois. Dans ce cas il perçoit la rémunération correspondant à son horaire de travail.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale, prolongée le cas échéant des périodes de travail intermédiaires, le salarié est, après avis du médecin conseil de l'employeur et du médecin du travail :

- soit réintégré sur son poste d'origine,
- soit reclassé sur un autre poste compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire,
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 76 du présent texte.

En cas de divergence entre le médecin conseil de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le médecin conseil et le médecin traitant ou, à défaut, par le directeur départemental de la santé.

Le salarié jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus aux articles 41 et 42 du présent texte, pourra être soit reclassé dans une autre fonction soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 76 ci-après. Les délégués du personnel seront préalablement informés de la décision retenue.

Chapitre 3 Retraites et Prévoyance

Article 43 - Les régimes de retraite

Les salariés de France Télévision S.A. bénéficient des régimes de retraite suivants :

- régime général de la sécurité sociale,
- régime de retraite complémentaire.

Article 44 - La prévoyance

La couverture sociale des salariés de France Télévision S.A. est améliorée par la conclusion d'un contrat complétant les garanties en matière de prévoyance et de remboursement des frais de soins de santé.

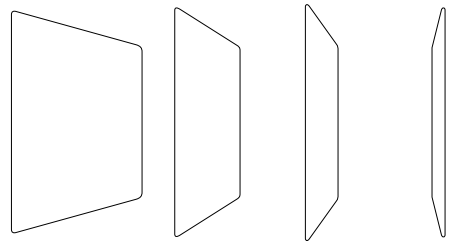
L'ensemble du personnel bénéficie de cette couverture.

Les cotisations dues au titre des risques dits "prévoyance" (décès, rente éducation, rente de conjoint, incapacité de travail, invalidité permanente) sont pour 50 % à la charge de l'employeur et pour 50 % à la charge du salarié.

Les cotisations dues au titre des risques dits "Mutuelle" (frais de soins de santé, assistance) sont pour 40 % à la charge de l'employeur et pour 60 % à la charge du salarié.

L'évolution des cotisations ne constitue pas une modification du présent accord. Elles sont déductibles de l'impôt sur le revenu et de l'assiette des cotisations sociales dans les conditions prévues par la Loi.

La partie d'un congé non rémunéré (congé sans solde, congé sabbatique, congé création d'entreprise, etc...) couverte par l'indemnité dite de "temps C.E.T." continue de relever de l'adhésion collective obligatoire au régime "prévoyance" et "Mutuelle".



Titre 5 : les congés

Chapitre 1 Les congés payés

Article 45 - Les congés annuels

Les salariés soumis au présent texte ont droit à un congé annuel ainsi qu'il suit :

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

Les droits à congé annuel sont appréciés au 1^{er} janvier de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés soit 5 jours par semaine.

Article 46 - Le fractionnement des congés annuels

Les jours de congés annuels pris entre le 1^{er} novembre de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours donnent droit à :

- Un jour ouvré dit "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés annuels est égal à trois jours ouvrés ;
- Deux jours ouvrés dit "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés annuels est égal à quatre ou cinq jours ouvrés ;
- Trois jours ouvrés dit "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés annuels est égal à six ou sept jours ouvrés ;
- quatre jours ouvrés dit "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés annuels est égal à huit ou neuf jours ouvrés ;
- Cinq jours ouvrés dit "de fractionnement" lorsque le nombre de jours de congés annuels est égal à dix jours ouvrés.

Ces jours de fractionnement doivent être pris entre le 1^{er} novembre de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

Article 47 - Les congés supplémentaires

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

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté "société",
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté "société",
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté "société",
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté "société".

avec la garantie d'un minimum de :

- un jour au-delà de trente ans d'âge,
- deux jours au-delà de quarante ans d'âge,
- trois jours au-delà de cinquante ans d'âge.

Les droits aux congés supplémentaires sont appréciés au 1^{er} janvier de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Article 48 - Les congés supplémentaires spéciaux

Les anciens internés et déportés bénéficient de cinq jours ouvrés supplémentaires de congé.

Les anciens prisonniers de guerre, les mutilés de guerre civils ou militaires titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé.

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 1^{er} janvier de l'année précédente bénéficient, en application de l'article L.223-5 du code du travail, de deux jours ouvrés de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

Article 49 - Les conditions de départ en congés

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints. Les salariés de France Télévision S.A. mariés, vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité à un autre salarié de France Télévision S.A. ont droit à un congé simultané. Les demandes de congé doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congé ne peut être prolongée sans autorisation du chef de service. Les demandes de congé sont adressées par écrit au chef de service.

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

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

Article 50 - Dispositions spéciales pour les salariés originaires des Dom-Tom ou de Mayotte

L'employeur prend à sa charge tous les trois ans les frais de transport aller et retour des salariés, de leur conjoint (ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement) et de leurs enfants à charge, qui, originaires des Dom-Tom ou de Mayotte, travaillent en métropole.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne, est accordé. Ce dispositif ne se cumule pas avec celui dont peut bénéficier le conjoint qui travaille dans une autre société du groupe.

Par ailleurs, ces collaborateurs peuvent cumuler leurs congés annuels sur une période maximale de trois ans. Etant entendu qu'ils pourront, s'ils le désirent, reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier des congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de 50 jours ouvrés ou 70 jours calendaires.

Article 51 - Les congés pour événements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés ;
- Mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- Naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;
- Mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou de son partenaire de pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant : cinq jours ouvrés ;
- Décès du père ou de la mère ou d'un allié au premier degré : trois jours ouvrés ;
- Décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés.

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

- Maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ;
- Déménagement : deux jours ouvrés ;
- A l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article précédent.

De la même manière, le congé paternité s'appliquera conformément à la loi et au décret d'application.

Les congés prévus au présent article ne peuvent être versés sur le compte épargne-temps et doivent être pris en liaison avec l'événement qui leur a donné naissance.

Chapitre 2 Les congés non rémunérés

Article 52 - Les obligations militaires

Le salarié en activité, après l'expiration de la période d'essai, appelé sous les drapeaux en cas de mobilisation ou pour accomplir une période militaire obligatoire, continue à percevoir la rémunération de base et le supplément familial auxquels il aurait droit s'il était en service, diminués de la solde qui lui est versée par l'autorité militaire.

Le contrat de travail du salarié appelé pour accomplir le service national est suspendu. A l'issue de cette période, le salarié est réintégré de plein droit, à condition d'avoir avisé l'employeur dès sa date de libération connue et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Le temps passé pour accomplir le service national, une période militaire obligatoire ou sous les drapeaux en cas de mobilisation est compris dans la durée des services effectifs pris en compte à l'issue de la période d'essai pour le calcul de l'ancienneté de chaque salarié.

Tout salarié convoqué pour accomplir son service national ou une période militaire obligatoire doit sans délai en aviser l'entreprise.

Un congé spécial payé est accordé dans la limite de trois jours aux salariés appelés à accomplir une période dite prémilitaire.

Article 53 - Congé non rémunéré pour convenance personnelle

Un congé non rémunéré peut être exceptionnellement accordé à tout salarié pour une période maximale de deux ans, en cas de situation personnelle exceptionnelle et dans les conditions fixées à l'article 17.

La durée de ce congé s'impute sur la durée du droit à congé pour création d'entreprise ou sabbatique.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée, la date de début souhaitée et, le cas échéant, les caractéristiques complètes de la collaboration extérieure envisagée.

Quand la durée du congé demandée est inférieure ou égale à six mois, la demande doit être adressée à l'entreprise trois mois avant le début souhaité du congé sauf cas de force majeure. A son retour, le salarié est réintégré dans son poste.

Quand la durée du congé demandé est supérieure à six mois, la demande doit être adressée à l'entreprise cinq mois avant le début souhaité du congé. Cette disposition vaut tant pour la demande initiale que pour la demande de renouvellement qui porterait la durée totale du congé à une durée supérieure à six mois. Le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé. Pendant cette période l'entreprise formule trois propositions de réintégration dans le groupe dont une au moins à France Télévision S.A. conformément aux règles de la mobilité et dans un poste de qualification équivalente. Si la demande de réintégration ne respecte pas le délai de prévenance prévu, le congé est prolongé d'autant.

Si le salarié refuse ces propositions, l'entreprise engage la procédure de rupture du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles 75 et 76.

Lorsque le congé est accordé pour l'exercice d'un mandat électif local, l'entreprise formule dans les neuf mois qui précèdent son expiration trois propositions de réintégration dans le groupe dont un au moins à France Télévision S.A. conformément aux règles de la mobilité et dans un poste de qualification équivalente. A défaut d'acceptation, le salarié est licencié dans les conditions prévues aux articles 75 et 76.

Article 54 - Congé pour création d'entreprise et congé sabbatique

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail.

Article 55 - Congé non rémunéré médico-social

Tout salarié peut obtenir, pour une période maximale de deux ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le conjoint ou la personne avec qui le salarié vit maritalement ou un ascendant, si leur état le nécessite ; toutefois, cette faculté n'est pas offerte aux salariés au cours de la période d'essai.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée.

Le salarié doit demander sa réintégration trois mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure à six mois, le salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à six mois, le salarié est réintégré dans l'entreprise et la suspension du contrat cesse. L'entreprise dispose de deux mois soit pour réintégrer le salarié dans son emploi, soit pour lui faire trois propositions de poste dans le groupe dont au moins une à France Télévision S.A.. Si le salarié refuse ces propositions il est licencié dans les conditions prévues aux articles 75 et 76.

La période de congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de ces procédures.

Article 56 - Suspension - Détachement - Mise à disposition

1 - Suspension du contrat pour mandats publics nationaux

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, ou nommé membre du gouvernement, est suspendu sur sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réintégré de plein droit sur son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'un recyclage professionnel.

2 - Détachement

L'employeur peut, à titre exceptionnel et avec l'accord écrit de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par l'employeur au service duquel il est détaché.

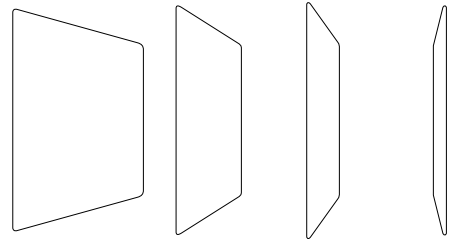
A l'issue du détachement, si celui-ci a été demandé par la société, il est réintégré à France Télévision S.A.. Si le détachement a été demandé par le salarié, la réintégration peut se faire dans le groupe. Dans les deux cas, la réintégration se fait dans l'emploi ou dans un emploi de qualification équivalente.

3 - Mise à disposition

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut, sans but lucratif et avec l'accord écrit de l'intéressé, mettre un salarié à la disposition dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise à disposition, si celle-ci a été demandée par la société, il est réintégré à France Télévision S.A.. Si la mise à disposition a été demandée par le salarié, la réintégration peut se faire dans le groupe. Dans les deux cas la réintégration se fait dans l'emploi ou dans un emploi de qualification équivalente



Titre 6 : la discipline

Article 57 - La définition

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

A peine de nullité, toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi.

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

Article 58 - L'échelle des sanctions

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

- l'avertissement,
- le blâme, avec inscription au dossier,
- la mise à pied, avec privation de la totalité du salaire pour une durée fixée à trois jours,
- la mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus,
- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans indemnité.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur après que le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Ils sont notifiés par écrit et motivés.

En outre, le salarié qui a fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme avec inscription au dossier peut demander que celui-ci soit porté devant le conseil de discipline.

Les autres sanctions sont prononcées par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue à l'article 59 ci-dessous.

Article 59 - La procédure disciplinaire

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, elle est entourée des garanties de procédure suivantes :

1 - Entretien préalable

La convocation, qui indique l'objet, doit :

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

Au cours de l'entretien, qui aura lieu au plus tôt 5 jours francs après la date de réception de la convocation, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaître ce dernier devant le conseil de discipline.

2 - Le conseil de discipline

Le salarié appelé à comparaître devant le conseil de discipline doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment au moins huit jours à l'avance.

La composition, le fonctionnement et la procédure devant le conseil de discipline sont fixés par le règlement intérieur.

Sont exclus du champ de compétence du conseil de discipline les cadres "hors grille".

Article 60 - La suspension d'activité du salarié

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

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite à l'article 59 ci-dessus ait été observée. En outre, l'employeur doit simultanément saisir le conseil de discipline qui se réunit dans un délai de quinze jours à dater du premier jour de la suspension.

Si, à l'issue de la procédure disciplinaire, le salarié n'a subi aucune sanction, il peut demander une mise au point publique par information au sein de l'entreprise.

Article 61 - Les garanties disciplinaires

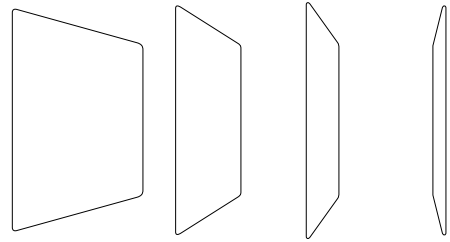
Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mesure de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération au motif d'une insuffisance professionnelle considérée par l'employeur comme fautive et s'il considère qu'il s'agit en fait d'une sanction, il peut demander que son cas soit évoqué à la réunion mensuelle des délégués du personnel. Si ensuite l'ensemble des délégués du personnel présents, membres de la commission de discipline, le demande, celle-ci est obligatoirement saisie.

Article 62 - La suspension des poursuites

En cas de poursuites pénales, le conseil de discipline peut demander de surseoir à statuer jusqu'à la décision du tribunal.

Article 63 - La prescription des sanctions

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



Titre 7 : les rémunérations

Chapitre 1 Les classifications et les emplois

Article 64 - Les classifications et les emplois

La classification des emplois et leur liste avec le montant des salaires minima sont annexées au présent accord (annexe n° 1).

Les parties signataires se réuniront autant que nécessaire dans le cadre du comité des salaires prévu à l'article 68 afin de prendre en compte leurs évolutions.

Chapitre 2 Les éléments du salaire

Article 65 - Le salaire de base

Le salaire mensuel de base des collaborateurs ne peut être inférieur au salaire minimum de son niveau de classification. Les salariés pourront toutefois bénéficier lors de leur engagement d'un salaire supérieur au salaire de base minimum défini à l'annexe n°1 pour tenir compte :

- du niveau de responsabilité de travail,
- de la formation initiale,
- de l'expérience professionnelle,
- d'une compétence très spécifique.

Article 66 - L'ancienneté "société"

Au salaire mensuel de base s'ajoute une prime d'ancienneté société destinée à rémunérer la fidélité à l'entreprise.

Les périodes prises en compte pour la détermination de cette ancienneté sont arrêtées selon le tableau ci-dessous .

- Collaborations sous CDD avec France Télévision S.A.	Oui
- Collaborations avec une société contrôlée par le groupe France Télévisions	Oui
- Collaborations avec une société de l'audiovisuel public et membre de l'A.E.S.P.A.	Oui
- Congés annuels	Oui
- Congés événements familiaux	Oui
- Repos compensateur	Oui
- Jours de réduction du temps de travail	Oui
- Maladie rémunérée	Oui
- Maternité et adoption	Oui
- Accident du travail ou maladie professionnelle	Oui
- Congé de formation économique, sociale et syndicale	Oui
- Service militaire obligatoire	Oui
- Maladie non rémunérée	Non
- Congé parental	Oui pour la moitié de sa durée
- Mandat public	Oui à concurrence de 18 mois.
- Détachement	Oui
- Mise à disposition	Oui
- Congé individuel de formation	Oui
- Congé sans solde, sabbatique, pour création d'entreprise	Non
- Congé médico-social	Oui à concurrence de 3 mois

Toutefois ces périodes ne sont pas prises en compte quand le salarié a perçu une indemnité de licenciement ou de départ en retraite pour une ou plusieurs de celles-ci.

Le taux de la prime est fixé à 0,8 % par année d'ancienneté société jusqu'à 20 ans puis à 0,5 % par année de 21 à 36 ans sans pouvoir excéder 24 % pour tous les salariés non cadres de direction (1^{er} et 2^{ème} niveau) et à 0,5 % par année de 21 à 30 ans sans pouvoir excéder 21% pour les cadres de direction (1^{er} et 2^{ème} niveau).

Le montant de la prime est obtenu en multipliant le taux de prime par 1/12^{ème} du salaire minimum du niveau de qualification du salarié tel qu'il figure à l'annexe numéro 1. Il est proratisé en fonction du temps de travail.

Les salariés dotés de contrats "hors grille" ne sont pas soumis aux minima salariaux et ne perçoivent pas la prime d'ancienneté.

Chapitre 3 Autres dispositions

Article 67 - La négociation actuelle sur les salariés

La direction de France Télévision S.A. engage avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions des articles L.132-27 et suivants du Code du Travail.

La négociation porte notamment :

- sur le pourcentage et la répartition de la revalorisation des salaires entre les différentes fonctions,
- et/ou la part revenant aux augmentations individuelles.

La négociation se déroule dans le cadrage général salarial du groupe France Télévisions.

Les organisations syndicales bénéficient pour la préparation de cette négociation du crédit d'heures prévu par l'article L.412-20 du code du travail. Comme le temps passé à la négociation avec la direction, ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 68 - Le comité des salariés

Un comité de suivi des mesures salariales composé, d'une part, des délégués du personnel et, d'autre part, du Directeur Général ou de son représentant qui peut se faire assister, se réunit une fois par an et, exceptionnellement, à la demande d'au moins la moitié des délégués du personnel. Les délégués du personnel peuvent demander l'assistance des délégués syndicaux.

Les membres du comité sont informés des propositions de la direction. Ils émettent des propositions et formulent des avis.

La réunion du comité est précédée d'un examen individuel de la situation salariale de chaque salarié avec sa hiérarchie.

Un maintien du salaire ne peut se reproduire plus de deux années de suite sans être justifié auprès du salarié la troisième année si cela devait se poursuivre. Ces cas sont inscrits à l'ordre du jour du comité des salaires.

Article 69 - Les primes à caractère social

Les salariés perçoivent des primes ou indemnités dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- naissance ou adoption,
- supplément familial,
- gardes d'enfants,
- attribution de la médaille d'honneur du travail.

Les conditions d'ouverture de ces droits ainsi que le montant des primes ou indemnités sont arrêtés à l'annexe n° 2.

Article 70 - La part variable

La Direction de France Télévision S.A. considère comme fondamental le rôle de son encadrement dans la réussite de ses projets et missions. Aussi a-t-elle voulu récompenser l'implication et la motivation individuelles par l'attribution d'une part variable sur objectifs.

Elle vise à lier plus étroitement la contribution spécifique du collaborateur à sa rémunération. Elle est, à ce titre, limitée dans le temps à l'atteinte d'objectifs stratégiques pour l'entreprise.

Elle n'est pas un élément de salaire automatique. L'appréciation de la contribution du collaborateur par son supérieur hiérarchique constitue pour ce dernier une responsabilité majeure vis-à-vis de l'entreprise.

Elle ne peut excéder 8 % du salaire brut annuel pour les cadres de direction (1^{er} et 2^{ème} niveau).

Elle fera l'objet d'une évaluation avant que ne s'engage en 2004 une négociation sur l'extension du dispositif à d'autres catégories de l'encadrement.

Article 71 - La mobilité

La logique de groupe instaurée par la Loi du 1^{er} août 2000 organisant le regroupement des sociétés nationales de télévisions et de leurs filiales autour d'une société commune baptisée France Télévision S.A. ne peut fonctionner pleinement que si elle contribue à l'évolution professionnelle de ses salariés. A cet égard les parties reconnaissent à la mobilité entre les sociétés du groupe une importance majeure.

Aussi la Direction de France Télévision S.A. s'engage à développer toute mesure favorisant la mobilité professionnelle et géographique entre les différentes entreprises du groupe.

Une "Charte de la mobilité" est en cours d'élaboration avec les directions des sociétés du groupe. Elle sera communiquée aux organisations signataires du présent accord.

Dans l'attente d'un accord sur la mobilité accepté par l'ensemble des sociétés du groupe, et sans préjuger des dispositions qui seront retenues *in fine*, les parties conviennent de défendre les principes suivants :

- l'information régulière des personnels sur les différents postes à pourvoir dans les différentes sociétés du groupe par la Direction des Ressources Humaines de France Télévision S.A.,
- la non-discrimination en fonction de la société d'origine dans l'affectation des postes à pourvoir,
- l'absence de période d'essai pour un salarié transféré d'une société du groupe à une autre,
- le maintien des niveaux de salaires, de l'ancienneté et d'un niveau de protection sociale équivalent pour tout salarié passant d'une société à une autre,
- la possibilité de transférer les jours épargnés sur un compte épargne-temps,
- la possibilité de transférer les jours de congés payés acquis à l'exception des reliquats.

Titre 8 : la cessation d'activité

Article 72 - Définition

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur,
- du licenciement,
- de la démission,
- du décès.

Article 73 - Le départ ou mise en retraite

Il s'effectue dans les conditions prévues par les articles L.122-14-12 et L.122-14-13 du code du travail.

Quand la mise à la retraite est faite à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit faire part de son intention au salarié au cours d'un entretien en respectant, au minimum, un préavis supérieur d'un mois au préavis fixé à l'article 78.

Conformément à la législation en vigueur, si le salarié souhaite que les délégués du personnel présentent ses observations à l'employeur, ceux-ci peuvent être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit collectivement, et en dehors de la réunion mensuelle.

Le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 74.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service effectif du salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Article 74 - L'indemnité de départ à la retraite

1 - Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché, tout salarié qui part à la retraite dans les conditions fixées à l'article 73 ci-dessus, a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté "société" : un huitième de mois par année d'ancienneté "société",
- à partir de 10 ans d'ancienneté "société" : un huitième de mois par année d'ancienneté "société" jusqu'à 10 ans, puis un cinquième de mois par année d'ancienneté "société" au-delà de 10 ans.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- La moyenne de la rémunération contractuelle mensuelle (Salaire de base + prime d'ancienneté) des six derniers mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette ;
- La rémunération contractuelle mensuelle (Salaire de base + prime d'ancienneté) du dernier mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé de formation, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur activité à plein temps.

2 - Indemnité complémentaire de mise à la retraite

A l'indemnité conventionnelle de retraite s'ajoute, quand le départ en retraite se fait à l'initiative de l'employeur, une indemnité complémentaire. Elle est fonction de l'âge du salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

- Si le salarié est âgé d'au moins 60 ans mais de moins de 61 ans, il touche une indemnité complémentaire de mise en retraite de 10 000,00 € ;
- Si le salarié est âgé d'au moins 61 ans mais de moins de 62 ans, l'indemnité est de 8 000,00 € ;
- Si le salarié est âgé d'au moins 62 ans mais de moins de 63 ans, l'indemnité est de 6 000,00 € ;
- Si le salarié est âgé d'au moins 63 ans mais de moins de 64 ans, l'indemnité est de 4 000,00 € ;
- Si le salarié est âgé d'au moins 64 ans mais de moins de 65 ans, l'indemnité est de 2 000,00 € ;
- Si le salarié est âgé de 65 ans, il ne perçoit pas d'indemnité complémentaire de mise en retraite.

Article 75 - Le licenciement

1 - Le licenciement pour motif économique

Ces départs ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

- 1 - Situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés ;
- 2 - Ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 - Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4 - Qualités professionnelles appréciées par catégorie ;

sauf accord dérogatoire particulier et conformément à un plan de départ dont les éléments et les conditions de mise en œuvre devront être examinés conformément à la Loi.

Les salariés licenciés par suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé par l'article 78 du présent chapitre,
- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 76,
- à une priorité de réembauchage dans les entreprises du Groupe d'un an à compter de la date de licenciement.

2 - Pour autres motifs

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L.122-14 et suivants du code du travail.

Les salariés confirmés, licenciés en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 76 et à un préavis dont la durée est fixée à l'article 78, sauf dans les cas de licenciement sans préavis ni indemnité.

A compter de la date de son entretien préalable, le salarié dispose de deux jours francs ouvrés pour demander à l'employeur la saisine du conseil de discipline. Cette demande à laquelle l'employeur doit déférer dans les 15 jours, l'oblige à surseoir à toute décision de licenciement jusqu'à l'avis du conseil de discipline.

Article 76 - L'indemnité de licenciement

Tout salarié confirmé, lorsqu'il y a droit, en cas de licenciement prononcé par l'entreprise, perçoit une indemnité de licenciement calculée comme suit par référence à son ancienneté "société" :

- un mois de rémunération par année d'ancienneté "société" pour la tranche comprise entre un et jusqu'à douze ans d'ancienneté "société",
- trois-quart de mois de rémunération par année d'ancienneté "société" pour la tranche au-delà de douze ans jusqu'à vingt ans d'ancienneté "société",
- un demi-mois de rémunération par année d'ancienneté "société" pour la tranche au-delà de vingt ans et jusqu'à trente ans d'ancienneté "société",
- un quart de mois par année d'ancienneté "société" pour la tranche au-delà de trente ans d'ancienneté "société".

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois entiers.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne pourra excéder le montant des salaires que l'intéressé aurait perçus entre la date de fin de son contrat et l'âge de soixante-cinq ans. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L. 122-9 et R 122-1 du code du travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- La moyenne de la rémunération contractuelle mensuelle (Salaire de base + prime d'ancienneté) des six derniers mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette ;
- La rémunération contractuelle mensuelle (Salaire de base + prime d'ancienneté) du dernier mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-salaire ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Article 77 - La démission

Tout salarié en position confirmée qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article 78 ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à sa rémunération pendant la durée du préavis.

Article 78 - Le préavis

La durée du préavis est fixée à deux mois. Cette durée est portée à trois mois pour les cadres.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette latitude cesse à la date à laquelle il a trouvé un nouvel emploi. Les heures d'absence sont payées ; elles peuvent être groupées sur demande de l'intéressé.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service d'un salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir. Sur demande du salarié, l'employeur peut le dispenser de tout ou partie du préavis.

Article 79 - Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra son arrivée dans les services de dépôt.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires, notamment en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois à l'issue duquel la dénonciation devient effective. Si l'accord est dénoncé par France Télévision S.A. ou par l'ensemble des organisations signataires, l'accord continue de produire ses effets durant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

Toute demande de révision devra également être motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires. A compter de cette notification court un délai d'un mois à l'issue duquel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

Il sera déposé à la diligence de la Direction de France Télévision S.A. en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ; et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris en sept exemplaires originaux, le 26 juin 2003

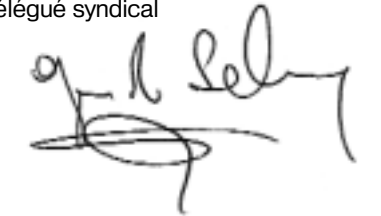
Pour la Direction de France Télévision S.A.
Monsieur Marc Tessier,
Président- Directeur Général de France Télévisions



Pour la CFTC,
Monsieur Jean-Noël Dibie, Délégué syndical



Pour Force Ouvrière, FO,
Monsieur Gérard Sebag, Délégué syndical



Pour le SNPCA-CFE/CGC,
Madame Geneviève Yver, Déléguée syndicale



Pour le syndicat Indépendant de la Télévision
et de la Radiodiffusion, SITR
Monsieur Léon Negrin, Délégué syndical



Pour le Syndical National des Journalistes, SNJ
Monsieur Jean-Luc Maertens, Délégué syndical



Annexe n°1

Sur les classifications, les emplois et les rémunérations minimales

Les objectifs de France Télévision S.A. sont :

- de définir les classifications des emplois nécessaires au fonctionnement de l'entreprise,
- de positionner les emplois correspondants, en fonction de leurs contributions à l'entreprise,
- d'élaborer un système de référence commun aux salariés de l'entreprise, permettant de construire une hiérarchie cohérente des rémunérations,
- d'offrir un outil de hiérarchisation objective des salariés,
- de permettre à l'entreprise et à chaque collaborateur d'évaluer ses besoins en compétence et d'appréhender ses possibilités d'évolution professionnelle,
- de permettre à l'entreprise d'ajuster les compétences nécessaires à ses objectifs,
- de créer une perspective dynamique d'évolution professionnelle avec l'aide notamment des différents dispositifs de formation (formation continue, validation des acquis de l'expérience...).

Ces objectifs ont conduit à combiner les trois critères suivants, considérés comme étant d'égale importance :

- le niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer,
- l'expérience professionnelle, acquise sous des formes variées (stages, contrat de qualification ou d'apprentissage, expérience proprement dite, etc...),
- le niveau de formation, acquis à l'issue d'une formation initiale ou d'une formation continue homologuée.

Il est entendu que la détention ou l'acquisition de niveaux de formation supérieurs aux niveaux requis ne peut justifier en soi le repositionnement dans un niveau de classification supérieur.

A l'occasion d'un recrutement la détention d'un niveau de formation supérieur à celui fixé pour le poste ne peut faire obstacle aux décisions de recrutement visant à faciliter l'insertion sur le marché du travail, ni justifier un recrutement sur un niveau supérieur.

L'augmentation individuelle de salaire récompense la qualité du travail fourni par le salarié pendant la période écoulée, son implication dans la mise en oeuvre de ses compétences et sa capacité à tenir les exigences du poste.

La promotion consiste en un changement du niveau de classification du salarié. Elle traduit la reconnaissance de la capacité effective du collaborateur à tenir un emploi d'un niveau de classification plus élevé.

La liste des emplois est indicative et peut évoluer. Les représentants du personnels seront consultés lorsque des intitulés d'emplois nouveaux apparaîtront nécessaires.

Niveaux de classification	Descriptif	Salaire de base brut annuel minimum (en Euros)
Employé de service	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) CAP ou BEP dans la spécialité ou formation homologuée de niveau équivalent ; 2°) Expérience professionnelle sur références dans la spécialité.</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> L'emploi consiste en l'exécution de tâches simples et élémentaires dans le respect de procédures précises. Des initiatives peuvent être prises à l'intérieur de ces procédures en fonction du résultat à atteindre.</p>	17 000,00
Employé qualifié	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Baccalauréat avec peu ou pas d'expérience professionnelle dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "employés de service".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> L'emploi s'exerce dans le cadre d'instructions définies pouvant impliquer le choix entre plusieurs moyens d'exécution.</p>	18 300,00
Employé qualifié confirmé	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Baccalauréat et au moins 4 ans dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "employés qualifiés".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Identique à l' "employé qualifié" mais comportant une part de responsabilités dans la réalisation des travaux confiés. Sait interpréter les informations reçues dans sa situation de travail et en déduire les procédures adéquates à appliquer.</p>	20 000,00
Technicien de maîtrise	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) DEUG, DUT, BTS ou Bac +2, pas ou peu d'expérience professionnelle dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "employés qualifié confirmé".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Sait agir dans le cadre d'instructions permanentes comportant éventuellement une délégation de responsabilités dans un domaine d'activités précis. Il sait prendre des initiatives à l'intérieur de ces instructions permanentes.</p>	21 500,00
Technicien de maîtrise confirmé	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) DEUG, DUT, BTS ou Bac +2 et expérience professionnelle de 5 ans au moins dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "techniciens de maîtrise".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Identique au "technicien de maîtrise" mais avec une délégation plus systématique.</p>	23 200,00

Niveaux de classification	Descriptif	Salaire de base brut annuel minimum (en Euros)
Technicien supérieur	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) DEUG, DUT, BTS ou Bac +2 et expérience professionnelle de 7 ans au moins dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "techniciens de maîtrise confirmé".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Agit par délégation dans le cadre de consignes précises. Sait faire évoluer les procédures encadrant le travail d'autres techniciens ou d'employés. Sait assumer un rôle d'encadrement d'autres collaborateurs.</p>	25 000,00
Cadre	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Bac + 4 ou équivalent et peu ou pas d'expérience professionnelle dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "techniciens supérieurs".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Reçoit des instructions précises et est encadré dans l'organisation de son travail. Est capable de gérer des relations simples avec des interlocuteurs internes ou externes.</p>	27 500,00
Cadre confirmé	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Bac + 4 ou équivalent et au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans la spécialité ; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "cadres".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Reçoit des instructions générales et sait organiser son travail à l'intérieur de ce cadre. Peut recevoir des délégations de responsabilités limitées rentrant dans ses activités. Possède une capacité d'animation d'une équipe de collaborateurs ou d'un réseau d'interlocuteurs.</p>	31 000,00
Cadre supérieur	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Bac + 5 ou équivalent et expérience professionnelle; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "cadres confirmés" ; 4°) Grandes écoles sans expérience.</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Reçoit des directives et des objectifs pour la réalisation de ses missions. Gère l'organisation de son travail et celle de son équipe en totale autonomie. Bénéficie d'une large délégation de responsabilité dans son activité.</p>	35 000,00

Niveaux de classification	Descriptif	Salaire de base brut annuel minimum (en Euros)
Cadre de Direction 1^{er} niveau	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Bac + 5 ou équivalent et large expérience professionnelle; 2°) Expérience professionnelle jugée équivalente ; 3°) Accès pour les "cadres supérieurs".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Contribue à la définition des objectifs du secteur où il travaille en fonction des objectifs de l'entreprise. A la responsabilité totale des résultats d'un projet ou d'un ensemble de dossiers. Il peut recevoir une délégation permanente de responsabilité en terme de gestion.</p>	42 000,00
Cadre de Direction 2^{ème} niveau	<p><i>Formation / expérience professionnelle minimum :</i> 1°) Identique aux "cadres de direction 1^{er} niveau" avec une expérience large et diversifiée ; 2°) Accès pour les "cadres de direction 1^{er} niveau".</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Définit les objectifs du secteur où il travaille en fonction des objectifs de l'entreprise.</p>	50 000,00
Hors grille	<p>Fonctions dont les titulaires sont rattachés directement au Président, au Directeur général ou à un Directeur et dont l'action est directement liée à la stratégie de l'entreprise ou à sa détermination.</p> <p><i>Niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer :</i> Participe à la définition de la stratégie de l'entreprise. Définit les objectifs du secteur dont il a la charge en conséquence et en assure la gestion avec une très large autonomie. A la responsabilité complète de l'atteinte des résultats.</p>	

Les emplois

Classification de rattachement :	Employé de service
Emplois	Définitions d'emplois
Agent administratif	Exécute des tâches administratives de base telles que le tri et la répartition du courrier, des travaux de reprographie, l'ordonnancement du stockage et de l'archivage... Exécute des petits travaux de manutention de marchandises, produits, stocks de fournitures de bureau et petits meubles.
Coursier / conducteur	Accomplit les tâches en relations avec la récupération, la distribution et l'expédition de tous types de plis et courriers dans l'entreprise ou à l'extérieur. Peut également assurer le transport des personnes. Assure l'entretien courant du véhicule dont il a l'usage.

Classification de rattachement :	Employé qualifié
Emplois	Définitions d'emplois
Aide comptable	Accomplit des opérations comptables simples dans le cadre de procédures normalisées.
Chargé d'accueil	Accueille les visiteurs. Traite l'arrivée et le départ des courriers et du fret. Assure le planning et la préparation des salles de réunions.
Chauffeur	Conduit un véhicule destiné principalement au transport des personnes. Sait prendre des initiatives en matière d'entretien du véhicule dont il a l'usage.
Secrétaire	Assure des tâches simples de secrétariat telles que : l'enregistrement du courrier, le filtrage téléphonique, les travaux de dactylographie d'après des documents écrits ou enregistrés requérant peu d'interprétation, l'enregistrement et le classement des travaux effectués.

Classification de rattachement :	Employé qualifié confirmé
Emplois	Définitions d'emplois
Aide comptable confirmé	Identique à l'aide comptable mais avec une large expérience. Assiste les comptables dans leurs tâches courantes. Vérifie et saisit les documents comptables. Assure la traduction en comptabilité d'opérations financières conformément aux procédures de la société.
Chargé d'accueil confirmé	Identique au chargé d'accueil mais avec une large expérience. Reçoit, guide et informe les visiteurs importants. Organise le travail à l'accueil.
Chauffeur de direction	Assure la conduite et l'accompagnement des cadres dirigeants, des collaborateurs ou des invités. Porte les plis confidentiels. A la responsabilité de l'entretien de son véhicule.
Secrétaire confirmé	Identique à secrétaire mais avec une large expérience. Assure des tâches complexes de secrétariat telles que la rédaction de textes simples. Sait prendre des initiatives en matière d'organisation de son travail.

Classification de rattachement :	Technicien de maîtrise
Emplois	Définitions d'emplois
Assistant comptable	Accompli des travaux comptables notamment par le traitement d'écritures comptables dans les livres, préparation, ajustement, centralisation des écrits comptables. Peut coordonner le travail d'un ou plusieurs aides comptable.
Assistant de gestion administrative	Assure des tâches de gestion courante, conformément aux directives qui lui sont données par sa hiérarchie dans le respect des dispositions adoptées pour les différents secteurs d'activité de la société notamment : - études, - ressources humaines, - finances.
Rédacteur	Sur instruction de sa hiérarchie, rassemble et exploite toute source d'information pour l'établissement de dossiers spécifiques liés à l'activité de son service principalement dans le domaine juridique. Prépare et rédige, dans le cadre de procédures, les courriers et documents qui lui sont confiés.
Secrétaire de direction	Assure un secrétariat complexe. Tient l'agenda d'un ou plusieurs cadres et assure la préparation et le suivi de leurs missions. Sait rédiger la correspondance simple. Participe à l'organisation de l'activité de son secteur notamment en matière de classement et d'archivage. A la capacité de compiler des informations et données sur instructions.
Assistant communication/presse	Assiste un attaché de communication ou de presse dans la rédaction et la diffusion des documents de communication ou de presse. Participe à l'organisation des événements de communication interne et externe.

Classification de rattachement :	Technicien de maîtrise confirmé
Emplois	Définitions d'emplois
Assistant comptable confirmé	Identique à l'assistant comptable mais bénéficiant d'une expérience professionnelle lui permettant de mettre à profit ses acquis et son expérience professionnelle dans l'exécution de travaux comptables complexes.
Assistant de gestion administrative confirmé	Identique à l'assistant de gestion administrative mais bénéficiant d'une large expérience professionnelle lui permettant d'assurer la responsabilité d'un certain nombre de dossiers dans le respect des règles de traitement des activités pour les différents secteurs d'activité de la société notamment : - études, - ressources humaines, - finances.
Rédacteur confirmé	Identique au rédacteur mais bénéficiant d'une expérience professionnelle lui permettant de prendre des initiatives à l'intérieur des procédures existantes.
Secrétaire de direction confirmée	Identique à la secrétaire de direction mais bénéficiant d'une large expérience professionnelle.

Classification de rattachement :	Technicien supérieur
Emplois	Définitions d'emplois
Assistant de direction	Assiste un ou plusieurs cadres de direction. Assure un secrétariat complexe. Sait organiser le travail de plusieurs secrétaires.
Attaché de communication	Prépare et assure les opérations de communication interne ou externe. Elabore et réalise les dossiers et documents de communication. Prépare et suit les manifestations de communication ou de promotion.
Attaché de presse	Assure la mise à jour et l'exploitation des fichiers de presse. Elabore les dossiers et communiqués de presse. Promeut auprès des médias l'image et les initiatives de l'entreprise. Prépare et suit les manifestations de presse.
Comptable	Accomplit et assume la responsabilité de travaux comptables complexes. Peut encadrer un ou plusieurs comptables.
Technicien de gestion administrative	Réalise des travaux complexes avec une responsabilité permanente sur un certain nombre de dossiers pour les différents secteurs d'activité de la société notamment : - études, - ressources humaines, - finances.

Classification de rattachement :	Cadre
Emplois	Définitions d'emplois
Attaché de direction	Assiste un ou plusieurs cadres dans l'exécution de travaux d'administration générale dont il peut se voir confier la responsabilité.
Cadre comptable	Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il encadre dans un ou plusieurs secteurs comptables.
Cadre de gestion administrative	Responsable d'un ensemble de dossiers qu'il traite directement ou avec l'équipe dont il est responsable pour les différents secteurs d'activité de la société notamment : - études, - ressources humaines.
Cadre financier	Responsable d'un ensemble de dossiers financiers qu'il traite directement ou avec l'équipe dont il est responsable.
Cadre technique	Assure dans son secteur de compétence, technique ou informatique, le pilotage et le suivi de tâches ou de missions faisant appel à un haut niveau de spécialisation technologique.
Chargé de communication/presse	Organise et assure les activités de conception, de réalisation et de diffusion de tous documents de communication dans son secteur de compétence en communication : - communication interne, - communication externe, - presse. Organise et coordonne une ou plusieurs opérations de communication et de promotion.
Juriste	Assure dans un domaine juridique l'étude et la préparation des documents qui en relèvent (notes de législation, contrats, etc).

Classification de rattachement :	Cadre confirmé
Emplois	Définitions d'emplois
Attaché de direction confirmé	Identique à l'attaché de direction mais avec une large expérience.
Cadre comptable confirmé	Identique au cadre comptable mais avec une large expérience.
Cadre de gestion administrative confirmé	Identique au cadre de gestion administrative mais avec une large expérience.
Cadre financier confirmé	Identique au cadre financier mais avec une large expérience.
Cadre technique confirmé	Identique au cadre technique mais avec une large expérience. Assure dans son secteur de compétence, technique ou informatique, la conduite de travaux ou de mission faisant appel à un haut niveau de spécialisation technique. Doit pouvoir encadrer une équipe de manière permanente.
Chargé de communication/presse confirmé	Identique au chargé de communication/presse mais avec une large expérience.
Juriste confirmé	Identique au juriste mais avec une expérience lui permettant une autonomie sur les dossiers qui lui sont confiés.

Classification de rattachement :	Cadre supérieur
Emplois	Définitions d'emplois
Cadre supérieur de gestion administrative	Responsable dans son secteur d'activité de dossiers qui nécessitent une bonne maîtrise de problématiques transversales à plusieurs secteurs de l'entreprise et relevant soit d'un secteur études, soit de ressources humaines, soit de finances. Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il peut être appelé à encadrer et participe au développement des ressources humaines de son secteur.
Cadre supérieur en communication/presse	Anime et coordonne une équipe de salariés sur un ou plusieurs secteurs ou projets de l'activité "communication/presse". Propose les plans d'action pour la communication en fonction des objectifs de l'entreprise. Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il peut être appelé à encadrer et participe au développement des ressources humaines de son secteur.
Cadre technique supérieur	Possède un haut niveau de spécialisation technologique et une large expérience professionnelle dans son secteur de compétence, technologique ou informatique. Il assure avec le concours de collaborateurs qu'il dirige le pilotage et le suivi de tâches ou de missions complexes et participe au développement des ressources humaines de son secteur.
Chef comptable	Assume la responsabilité du secteur "comptable" de l'entreprise. Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il peut être appelé à encadrer et participe au développement des ressources humaines de son secteur.
Juriste senior	Assure la responsabilité d'un secteur juridique. Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il peut être appelé à encadrer et participe au développement des ressources humaines de son secteur.
Responsable de projet	Assure la responsabilité d'un projet dont il définit le périmètre, les moyens et les délais et en assume le suivi une fois le cadre arrêté. Anime et coordonne l'activité des collaborateurs qu'il peut être appelé à encadrer et participe au développement des ressources humaines de son secteur.

Annexe n° 2 relative aux primes à caractère social

Classification de rattachement :	Cadre de direction 1^{er} niveau
Emplois	Définitions d'emplois
Administrateur	Assure l'administration générale d'un ou plusieurs secteurs : - de gestion, - d'études, - de ressources humaines, - de communication/presse, - de finance. Sait assurer le développement des ressources humaines de son secteur.
Chargé de mission	Assure tout travail d'études, de recherche, d'analyse, de prospective ou d'influence qui lui est confié.
Directeur de projet	Encadre, coordonne et organise l'activité d'un ou plusieurs responsables de projets et peut avoir la charge directe de projets importants. Sait assurer le développement des ressources humaines de son secteur.
Ingénieur	Participe à la définition de la politique d'équipement et d'investissement techniques de l'entreprise et aux choix technologiques. Organise la veille technologique. Sait assurer le développement des ressources humaines de son secteur.

Classification de rattachement :	Cadre de direction 2^{ème} niveau
Emplois	Définitions d'emplois
Adjoint au Directeur ou Directeur adjoint	Est appelé à se substituer dans son domaine à son directeur. Est garant du développement des ressources humaines dans son secteur.
Administrateur confirmé	Identique à l'administrateur mais avec une large expérience. Est garant du développement des ressources humaines dans son secteur.
Chargé de mission confirmé	Identique au chargé de mission mais avec une expertise avérée sur les questions qui lui sont confiées. Est garant du développement des ressources humaines dans son secteur.
Directeur de projet confirmé	Identique au Directeur de projet mais avec une large expérience. Est garant du développement des ressources humaines dans son secteur.
Ingénieur confirmé	Identique à l'ingénieur mais avec une large expérience. Est garant du développement des ressources humaines dans son secteur.

Classification de rattachement :	Hors grille
Emplois	Définitions d'emplois
Conseiller Directeur délégué Directeur adjoint Directeur	Rattachés directement au Président, ou au Directeur Général, ou à un Directeur, ils participent à l'élaboration de la stratégie de la société et la mettent en œuvre dans le domaine qui est le leur. Ils peuvent être appelés à animer et diriger un ou plusieurs départements.

Conformément à l'article 69 du présent accord, la réalisation de certains événements familiaux ouvre droit à des primes dans les conditions fixées ci-après.

1 - Prime "mariage" ou de pacte civil de solidarité

Tout salarié de France Télévision S.A. qui se marie ou conclut un pacte civil de solidarité a droit, sur présentation de justificatifs, à une prime de 739 €.

Quand le mariage concerne deux collaborateurs de la société, la prime est versée une seule fois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné à la double condition que :

- L'événement se réalise pendant un contrat ;
- La durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration à France Télévision S.A. pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

2 - Prime de naissance

Tout salarié de France Télévision S.A. perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite "de naissance" à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans à charge et vivant au foyer.

La prime est d'un montant de 739 €.

Toutefois quand les parents sont tous deux salariés de la société ou dans le cas de naissance, d'adoption ou de reconnaissance multiples, la prime n'est versée qu'une seule fois. Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné par ailleurs à la double condition que :

- L'événement se réalise pendant un contrat ;
- La durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration à France Télévision S.A. pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

3 - Supplément familial

Tout salarié de France Télévision S.A. perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite de "supplément familial" pour les enfants qu'il a à sa charge effective.

Cette prime est d'un montant de 35 € pour chacun des deux premiers enfants. Elle est de 87 € par enfant à partir du 3^{ème}.

Quand les parents sont tous deux salariés de France Télévision S.A., la prime n'est versée qu'une seule fois.

La prime n'est pas versée quand le conjoint la perçoit de son employeur. Cependant quand la prime perçue par le conjoint est inférieure à celle versée par France Télévision S.A., le salarié perçoit la différence.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné en outre à une durée de contrat ou une durée cumulée de collaboration avec France Télévision S.A. sur l'année civile d'au moins trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

4 - Indemnité de garde d'enfant

Les salariés dont la rémunération mensuelle brute (salaire de base + prime d'ancienneté) est inférieure à 1917,23 € perçoivent, sur présentation de justificatifs, une prime dite "de garde d'enfant". Elle sert à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée pour les enfants à charge effective jusqu'à leur troisième anniversaire ou jusqu'à leur quatrième anniversaire en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Elle est fixée à 7 € pour une journée entière pour chaque enfant répondant aux critères. Les jours fériés elle est portée à 16 €. Elle est proratisée en cas de demi-journée.

Lorsque les parents sont salariés de France Télévision S.A., ou d'une société contrôlée par le groupe France Télévisions ou d'une société de l'audiovisuel public, la prime n'est versée qu'à l'un des parents.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné en outre à une durée de contrat d'un mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

5 - Prime de médaille du travail

L'attribution à un salarié de la médaille d'honneur du travail dans les conditions prévues par le décret n°2000-1015 du 17/10/2000 donne lieu à l'attribution d'une prime fixée en fonction de l'échelon de la médaille :

- Médaille d'argent : 150 € ;
- Médaille de vermeil : 225 € ;
- Médaille d'or : 375 € ;
- Grande Médaille d'or : 600 €.

Annexe n° 3

Fiche technique

Le calcul de l'ancienneté société à France Télévision S.A.

Cette fiche présente à travers deux exemples concrets le mode de calcul de l'ancienneté société d'après le dispositif conventionnel qui vous est présenté.

Exemple n°1

Mme Dupond est recrutée en contrat à durée indéterminée à France Télévision S.A. le 1/7/2002. Son parcours est le suivant :

- En contrat à durée indéterminée à France 2 du 23/1/1987 au 15/6/1992 soit une durée de 5 ans 4 mois 22 jours. Cette période est intégrée dans l'ancienneté société de France Télévision S.A. ;

- En contrat à durée déterminée à France Télévisions Publicité du 16/6/1992 au 31/12/1994 soit une durée de 2 ans 6 mois 15 jours. Cette période est intégrée dans l'ancienneté société de France Télévision S.A. ;

- En contrat à durée indéterminée à la Société Générale du 1/1/1995 au 30/9/1999 soit une durée de 4 ans 8 mois 29 jours. Cette période n'est pas prise en compte.

Elle n'a pas travaillé du 1/10/1999 au 30/6/2002.

La durée retenue est donc :

5 ans 4 mois 22 jours (France 2)
+ 2 ans 6 mois 15 jours (France Télévisions Publicité)

Total : 7 ans 11 mois 7 jours

La date d'ancienneté qui figurera dans le contrat de travail de la collaboratrice sera donc :

01 07 2002 (date de recrutement)
- 07 11 7 (durée retenue)

Total : 24 7 1994 ou encore le 24 juillet 1994.

Le taux de prime d'ancienneté pour la paie du mois de juillet 2002 de cette collaboratrice sera de 7 ans x 0,8 % = 5,6 %.

Exemple n°2

M. Durand est recruté en contrat à durée indéterminée le 15/9/2002. Son parcours est le suivant :

- En contrat à durée indéterminée à France 3 du 7/4/1983 au 15/10/1991 soit une durée de 8 ans 6 mois 8 jours. Cette période est intégrée dans l'ancienneté société de France Télévision S.A. ;

- En contrat à durée indéterminée à France 2 du 16/10/1991 au 31/10/1993 soit une durée de 2 ans 0 mois 15 jours. Cette période est intégrée dans l'ancienneté société de France Télévision S.A. ;

- En contrat à durée déterminée à Radio-France du 1/11/1993 au 10/6/1998 soit une durée de 5 ans 7 mois 9 jours. Cette période est intégrée dans l'ancienneté société de France Télévision S.A. ;

- En contrat à durée indéterminée à Expand Images du 11/06/1998 au 14/9/2002 soit une durée de 4 ans 3 mois 3 jours. Cette période n'est pas prise en compte.

La durée retenue est donc :

8 ans 6 mois 8 jours (France 3)
+ 2 ans 0 mois 15 jours (France 2)
+ 5 ans 7 mois 9 jours (Radio-France)

Total : 16 ans 2 mois 2 jours

La date d'ancienneté qui figurera dans le contrat de travail de la collaboratrice sera donc :

15 09 2002 (date de recrutement)
- 2 2 16 (durée reconnue)

Total : 13 7 1986 ou encore le 13 juillet 1986

Le taux de prime d'ancienneté pour la paie du mois de octobre 2002 de ce collaborateur sera de 16 ans X 0,8 % = 12,8 %.



accord
entreprise
de France Télévision S.A.



france **télévisions**

7, esplanade Henri-de-France
75907 Paris cedex 15

tél. + 33(0)1 56 22 60 00