

ACCORD GPEC  
VOLET GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
CHAPITRE FORMATION PROFESSIONNELLE

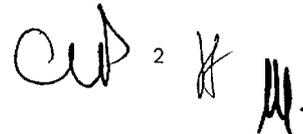
Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
1. Détermination du contexte .....	3
2. Objectif de l'accord .....	3
3. Position des parties prenantes .....	3
4. Cohérence avec les autres accords .....	4
5. Champs d'application de l'accord .....	4
<b>Article 1 : Organiser la politique de développement des compétences</b> .....	<b>5</b>
1.1 Les finalités de la politique de développement des compétences .....	5
1.2 L'investissement en matière de formation professionnelle .....	6
1.3 Les acteurs du développement des compétences .....	6
1.3.1 Les salariés .....	6
1.3.2 Les professionnels des Ressources Humaines .....	7
1.3.3 Les managers .....	7
1.3.4 Les représentants du personnel .....	8
1.3.5 L'Université d'Entreprise .....	8
1.3.6 La transmission des savoirs : France Télévisions forme France Télévisions .....	9
1.4 Les nouvelles approches formatives au service de l'innovation pédagogique .....	10
1.5 L'évaluation de l'efficacité des actions de formation .....	11
1.6 La communication au service des salariés .....	12
<b>Article 2 : Assurer les obligations de France Télévisions</b> .....	<b>13</b>
2.1 L'engagement du plan de développement des compétences .....	13
2.1.1 Les ambitions du plan de développement des compétences .....	14
2.1.2 La qualification du salarié au cœur du plan de développement des compétences .....	14
2.1.3 Les formations obligatoires : en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires .....	14
2.1.4 Les formations non obligatoires : faire mieux que la législation .....	15
2.1.5 Les formations relevant du « développement des compétences » à encourager .....	15
2.1.6 Les formations pour réussir la transformation de l'Entreprise .....	16
2.2 La réalisation des entretiens professionnels et le bilan à 6 ans pour anticiper et accompagner les évolutions .....	16
2.2.1 L'engagement de l'entretien professionnel à tout moment .....	16
2.2.2 La réalisation du bilan à 6 ans .....	17

CE CW 1 JK M.

<b>Article 3 : Accompagner le salarié acteur de son développement des compétences .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Le Compte Personnel de Formation - CPF : Cadre légal .....</b>	<b>17</b>
3.1.1 Le principe .....	17
3.1.2 Les formations éligibles au CPF .....	18
3.1.3 L'alimentation des compteurs depuis 2019 .....	18
3.1.4 La possibilité d'une demande d'autorisation d'absence – Nécessité d'anticiper .....	19
3.1.5 La mobilisation de l'application de la Caisse des Dépôts et Consignations .....	19
3.1.6 L'accompagnement du salarié .....	19
<b>3.2 L'abondement du CPF par l'Entreprise .....</b>	<b>20</b>
3.2.1 Les conditions incitatives .....	20
3.2.2 Les principales compétences visées par l'abondement du CPF .....	21
3.2.3 Les modalités d'abondement et autres mesures incitatives de l'Entreprise .....	21
<b>3.3 L'articulation CPF temps de travail et hors temps de travail .....</b>	<b>22</b>
<b>3.4 Une meilleure utilisation du Compte Epargne Temps (CET) au profit du CPF .....</b>	<b>22</b>
<b>Article 4 : Durée et Dispositions générales .....</b>	<b>23</b>

cgt ftv

CL <sup>2</sup> 

# Préambule

## 1. Détermination du contexte

Dans un contexte de transformation majeure du secteur audiovisuel marqué par une concurrence accrue, la multiplication des offres et l'évolution des usages, le développement de France Télévisions repose sur sa capacité à innover, à s'adapter aux nouveaux marchés, aux besoins et attentes de ses publics, et ce, dans une recherche permanente de performance professionnelle.

Les signataires de l'accord s'entendent pour souligner que la formation joue un rôle déterminant dans l'accompagnement de ces changements, c'est pourquoi, l'anticipation et le développement des compétences de tous les salariés doivent être au cœur de la politique des Ressources Humaines de l'Entreprise.

France Télévisions inscrit son projet de développement des compétences dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), conçoit la formation comme un instrument de développement tout au long de la vie et fournit à chaque salarié les moyens de bénéficier d'un dispositif de formation adapté. Ces conditions constituent autant d'opportunités de développement de la qualification des salariés de France Télévisions.

## 2. Objectif de l'accord

Le présent accord réaffirme les principes fondamentaux qui animent la politique de formation à France Télévisions :

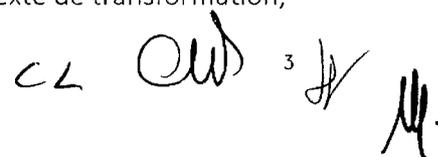
- l'accompagnement de ses salariés en proposant notamment un plan annuel de développement des compétences, des parcours professionnels tout au long de leur vie professionnelle, dans un environnement de travail respectueux des conditions d'exercice de leur activité,
- le respect du volontariat dans le cadre des démarches de la mobilité interne, rappelant ainsi que le salarié est également acteur de son devenir professionnel. Les évolutions ne devant pas être subies mais acceptées, chacun doit pouvoir s'adapter à un rythme différent compatible avec ses propres enjeux et ceux de l'Entreprise.

## 3. Position des parties prenantes

Les parties signataires réaffirment leur attachement au dialogue social et à une politique de formation qui anticipe et accompagne les évolutions au travers notamment de son Université d'Entreprise et de ses équipes.

La direction s'engage à :

- anticiper et accompagner l'évolution des compétences et des métiers, pour tous les salariés, par une politique de formation adaptée dans un contexte de transformation,

CL OUD 3 

- renforcer la filière RH dans son rôle de proximité et d'attention auprès des salariés et des managers,
- renforcer le manager dans sa fonction pour accompagner le développement de l'Entreprise et garantir la qualité de vie au travail de tous.

#### 4. Cohérence avec les autres accords

Le présent accord dédié à la formation professionnelle intègre les engagements de l'Entreprise en termes de diversité, d'égalité des chances, de santé et de qualité de vie au travail.

Il s'inscrit dans le cadre de l'Accord d'Entreprise du 28 mai 2013, ainsi que l'ensemble des accords relatifs aux emplois et aux compétences, notamment celui du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'Entreprise de France Télévisions, du 11 octobre 2019 portant sur la méthodologie de mise en œuvre des projets de l'Entreprise, ainsi que les accords d'expérimentations.

Les parties ont souhaité négocier la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (ci-après dénommée « GPEPP ») en trois chapitres : la formation professionnelle, l'emploi et l'évolution des métiers et le parcours professionnel.

Compte tenu du souhait des parties de prévoir une application immédiate, notamment des dispositions relatives aux entretiens professionnels et à l'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF), tout en continuant à négocier l'accord dit GPEPP dans son ensemble, les parties conviennent de signer un accord spécifique sur la formation professionnelle qui a vocation à intégrer l'accord global dit GPEPP, en cours de négociation.

Le présent accord a pour objet le premier chapitre de l'accord dit GPEPP, le chapitre dit « Formation Professionnelle ». Les parties pourront, le cas échéant, le modifier au cours des négociations relatives à l'accord dit GPEPP. Les dispositions modifiées se substitueront automatiquement au présent accord.

#### 5. Champs d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés de France Télévisions.

Pour les territoires, collectivités et pays d'Outre-mer, il s'applique sous réserve des dispositions spécifiques prévues localement, lesquelles demeurent applicables.

cc  4  

## Article 1 : Organiser la politique de développement des compétences

Dès 2008, France Télévisions a créé une Université qui développe une offre de formation spécifique aux métiers de l'Entreprise.

Elle est membre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel et de son Observatoire des métiers qui s'est doté d'un outil de veille et d'analyse sur l'évolution des emplois et des compétences.

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle (Loi Avenir Professionnelle du 5 septembre 2018 et ordonnance du 21 août 2019), de transformation de l'Entreprise avec d'importantes mutations pour France Télévisions, l'engagement de l'Entreprise pour l'adaptation à l'emploi et le développement des compétences de ses salariés représente plus que jamais un axe majeur.

Au-delà du projet d'Entreprise et de ses enjeux stratégiques, la formation doit permettre aussi à chacun d'exprimer un projet et/ou lui proposer une évolution de carrière, via des parcours professionnels et des mobilités internes. En effet, si la formation est vectrice de développement, d'ajustement, d'adaptation et de performance à France Télévisions, la politique de formation doit apporter également aux salariés des satisfactions professionnelles. La formation se veut l'incarnation d'un projet qui reflète à la fois les besoins de l'Entreprise et les souhaits du salarié.

Concilier priorités stratégiques de l'Entreprise et aspirations de développement professionnel de chaque salarié, telle est l'ambition qui conduit à inscrire la politique de formation dans une vision dynamique et prospective pour promouvoir le patrimoine de talents, de savoirs et d'expériences que représentent les salariés de France Télévisions.

Ces priorités sont mises en œuvre en grande partie par l'Université France Télévisions.

### 1.1 Les finalités de la politique de développement des compétences

La formation constitue indéniablement pour France Télévisions une pierre angulaire des Ressources Humaines pour, notamment:

- anticiper et accompagner un recrutement pour réussir l'intégration,
- préparer et sécuriser une prise de fonction,
- adapter chacun à son poste de travail,
- anticiper l'évolution des emplois,
- reconvertir pour répondre aux besoins de l'Entreprise et aux aspirations des salariés,
- accompagner les managers et les professionnels de la fonction RH dans leur mission de développeurs de talents,
- ...

C'est pourquoi, depuis sa création, France Télévisions investit de façon conséquente dans son plan de développement des compétences.

CL Out 5 H M.

## 1.2 L'investissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle représente pour France Télévisions un investissement et un des leviers indispensables pour assurer sa croissance continue, renforcer sa position dans le paysage audiovisuel et numérique français, et proposer une offre de qualité essentielle à la diversité et à la richesse culturelle.

Elle contribue à l'épanouissement, à la consolidation des compétences et au développement durable de notre Entreprise.

En 2018, 4.7% de la masse salariale ont été consacrés à la formation.

Près de 12 000 stagiaires (soit 5 558 salariés) ont été formés, représentant près de 160 000 heures de formation.

En 2018, en moyenne, 22 % du budget d'achats pédagogiques ont été dédiés au financement des actions individuelles de formation des salariés.

L'Entreprise a consacré en moyenne 4 jours de formation par salarié.

80% de l'effort de formation sont réalisés par l'Université d'Entreprise.

L'Entreprise s'engage à poursuivre et consolider cette politique d'investissement volontariste qui se concrétise au travers de quatre budgets distincts respectivement dédiés:

- au plan de développement des compétences,
- à l'accompagnement des projets de transformation (Accord du 7 mai 2019),
- à la contribution supplémentaire au financement du CPF,
- à l'accompagnement des salariés volontaires dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée (Accord du 7 mai 2019).

## 1.3 Les acteurs du développement des compétences

### 1.3.1 Les salariés

Les salariés sont les acteurs de leur développement professionnel. Ils établissent des projets en cohérence avec leurs aspirations, leurs compétences, les évolutions des métiers et les besoins de l'Entreprise. Pour cela, ils :

- sont informés des opportunités au sein de l'Entreprise (bourse de l'emploi),
- bénéficient de campagnes de communication sur les dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours professionnels,
- sont encouragés à s'impliquer dans leurs formations et à s'approprier les changements et les évolutions au sein de l'Entreprise,
- sont informés des transformations de l'Entreprise et des conséquences éventuelles concernant leur poste de travail.

L'Entreprise s'engage à poursuivre le développement de ces dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels et de leur communication, notamment via les supports numériques, afin que chaque salarié soit pleinement informé et préparé aux changements.

CL    *[Signature]*    *[Signature]*    *[Signature]*

De plus, pour permettre à chaque salarié de mieux connaître les enjeux et les projets de l'Entreprise et ceux de son secteur d'activité dans un contexte de transformation, la direction et la filière RH s'engagent à organiser, au moins une fois par an, des réunions d'informations et d'échanges, au plus près des salariés, pour donner à chacun les moyens de se projeter et d'envisager son parcours professionnel.

### 1.3.2 Les professionnels des Ressources Humaines

Les professionnels de la filière Ressources Humaines doivent être les premiers interlocuteurs des salariés et agir en support et en conseil pour les accompagner dans la réflexion et la construction de leur parcours professionnel. Ils leur fournissent les informations nécessaires à une bonne compréhension des métiers, des compétences attendues et des possibilités offertes par l'Entreprise. Ils adoptent une approche de conseil et analysent la pertinence des dispositifs de formation au regard des besoins en compétences.

Dans leur démarche d'accompagnement, le réseau de professionnels RH doit être en mesure d'aider le salarié à :

- formaliser son projet professionnel,
- faire le point sur ses compétences,
- définir ses priorités d'orientation au regard des besoins de l'Entreprise,
- mettre en œuvre, suivre et évaluer les projets.

C'est pourquoi, l'Entreprise s'engage à poursuivre la professionnalisation de la filière Ressources Humaines dans le domaine de l'accompagnement des parcours professionnels. Pour ce faire, elle a initié en 2018 un cursus RH qui vise à renforcer la fonction RH dans son rôle au service des salariés et auprès des managers.

### 1.3.3 Les managers

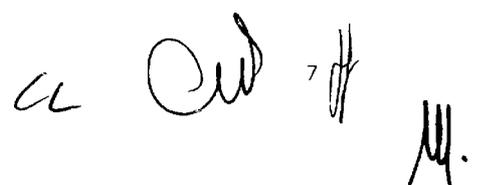
Les managers ont pour mission de contribuer à l'accompagnement des projets professionnels des salariés.

A travers les différents dispositifs mis en œuvre par l'Entreprise, ils assument un rôle de développeur des compétences, sont impliqués et responsabilisés dans la réussite de la politique de l'emploi et doivent contribuer aux conditions et à la qualité de travail.

A ce titre, le manager doit être en capacité de :

- constituer et animer une équipe en tenant compte des objectifs de l'Entreprise,
- anticiper les besoins en compétences des salariés,
- maintenir, développer et évaluer les compétences des salariés,
- accompagner les changements et la transformation.

L'Entreprise s'assure que les managers disposent des moyens pour réaliser leur mission d'accompagnement des parcours professionnels.



C'est pourquoi, l'Entreprise s'engage à poursuivre la professionnalisation des managers au travers de nouveaux programmes de formation.

Pour cela, elle a enrichi son cursus managérial, avec pour ambition de contextualiser l'action du manager au sein de France Télévisions, d'en repreciser le rôle et les missions, et de permettre à chaque manager de mieux appréhender sa mission à chaque étape de son parcours managérial.

Ce cursus amorce et développe une culture managériale qui doit s'inscrire dans un contexte de transformation d'Entreprise à l'ère du digital.

L'Entreprise a également lancé une large démarche d'élaboration de nouvelles pratiques managériales, avec les managers eux-mêmes, afin de donner à chacun un cadre de référence pour son management au quotidien. Le socle des pratiques managériales sera finalisé en 2021. En outre, d'ici là le référentiel de compétences managériales, indispensable à la détection, au recrutement et au développement professionnel des managers, sera disponible.

Avec ce cursus et la mise à disposition de pratiques managériales opérationnelles, l'ambition de France Télévisions est que chaque manager soit à même de porter des valeurs collaboratives fortes, notamment contenues dans les accords de l'Entreprise, de permettre le développement des personnels, de garantir la qualité de vie au travail, d'être soutenu dans sa fonction et de développer une nouvelle culture managériale.

#### 1.3.4 Les représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent pouvoir être des acteurs auprès des salariés et être en mesure de les conseiller ou les soutenir dans leur démarche. Ils constituent un véritable vecteur d'information et d'appropriation des accords.

L'Entreprise s'assure que, conformément aux dispositions légales et conventionnelles:

- les représentants du personnel disposent des informations nécessaires à leurs missions au sein des différentes instances représentatives, et plus particulièrement celles dédiées à l'emploi et à la formation,
- les représentants du personnel disposent des moyens prévus dans les accords.

Le présent accord sera mis en ligne sur l'intranet "mon espace" de France Télévisions.

#### 1.3.5 L'Université d'Entreprise

L'Université en soutien à la politique de développement de France Télévisions contribue à la qualité et à la pérennité de l'offre audiovisuelle publique. Par la construction d'une offre de formation renouvelée chaque année, l'Université participe à l'identification et à l'anticipation des évolutions des métiers en lien avec la GPEC et le plan de transformation de l'Entreprise.

Les évolutions technologiques, éditoriales, l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, la multiplication et la diversité des offres désormais mondiales, le bouleversement des usages... sont autant de facteurs pris en compte par l'équipe de l'Université soucieuse de bâtir une offre pédagogique à la hauteur des enjeux collectifs et individuels.

CC CWD : Y M.

L'Université est animée par l'exigence d'offrir à tous les salariés des formations de choix grâce à une proposition pertinente et innovante : sur catalogue, sur mesure, sur sites (de Dijon à Wallis, d' Ajaccio à Paris, dans les locaux de l'Université), mais aussi en classe virtuelle ou via toute autre modalité pédagogique adaptée aux contenus et publics destinataires de la formation.

Pour répondre plus précisément aux besoins de l'Entreprise, l'Université bâtit des contenus pédagogiques en association avec des organismes de formation partenaires, incluant notamment des formations qualifiantes, pour répondre aux besoins spécifiques et uniques des directions de France Télévisions.

C'est pourquoi, afin de s'adapter au mieux à l'ensemble des demandes, l'Université s'est dotée en 2012 d'une plateforme de Digital Learning : France tv e-université. Elle a aussi mis en ligne, en libre accès, environ 300 ressources pédagogiques et a développé des modules de formation à distance. L'objectif de création de la plateforme est également de favoriser l'accès à la formation pour tous, quel que soit le lieu de travail des salariés.

L'Université veille aussi à être en phase avec les enjeux et les exigences de France Télévisions en tant qu'Entreprise citoyenne, au regard de la diversité, de l'égalité des chances, et de la qualité de la vie au travail.

A ce titre, l'Entreprise, via son Université, s'engage à poursuivre son effort pour :

- optimiser sans cesse son offre de formation et apporter son appui technique et d'ingénierie aux directions,
- participer au développement des compétences des acteurs cités aux articles 1.3.2 à 1.3.4,
- préparer l'ensemble des salariés aux virages stratégiques, éditoriaux, technologiques...,
- accompagner chacun tout au long de sa vie professionnelle (art.2 et 3),
- développer une culture et des valeurs communes au sein de l'Entreprise,
- recruter, former, développer ses ressources internes (formateurs, animateurs, tuteurs, référents) – (art.1.3.6),
- jouer un rôle clé dans l'expérimentation et la dissémination des nouvelles approches formatives au service de l'innovation pédagogique (art.1.4),
- pratiquer l'évaluation des actions de formation à différents moments (art.1.5).

#### 1.3.6 La transmission des savoirs : France Télévisions forme France Télévisions

Le recours aux talents internes constitue une richesse indispensable pour tous à France Télévisions. Ce dispositif valorise les expertises et savoir-faire des salariés et garantit une approche métier, adaptée au contexte de l'Entreprise en mutation, avec des coûts optimisés. Il représente une part significative de l'investissement formation chaque année notamment dans les domaines de l'information, des technologies et du numérique.

Les FORs (formateurs internes) de France Télévisions, sélectionnés sur projet, suivent impérativement un cursus de formation composé de plusieurs modules dont l'objectif est de :

- développer l'ensemble des compétences nécessaires à la prise en charge de la mission de formateurs internes : étude des besoins de formation, conception d'une action de formation, animation d'une action de formation et évaluation des résultats,

CL Oud, JF M.

- se familiariser avec l'usage des nouvelles technologies (Digital Learning) et favoriser une appétence pour l'usage du e-Learning, les classes virtuelles, les tutoriels vidéo et les outils interactifs lors d'une formation.

L'Entreprise s'engage à former à minima chaque année une nouvelle promotion de FORs (jusqu'à 10 personnes). Elle se donne pour priorité d'accueillir plus de profils numériques ou issus des fonctions supports.

En plus de son réseau de FORs, France Télévisions a recours à:

- des animateurs de formation,
- des tuteurs,
- des référents ou des experts métiers.

#### 1.4 Les nouvelles approches formatives au service de l'innovation pédagogique

Les nouveaux contextes organisationnels - process de fabrication, grands systèmes d'information partagés et collaboratifs, travail en mode projet - mais aussi le digital, nécessitent de transformer aujourd'hui les méthodes d'apprentissage et offrent, dans le même temps, de nouvelles voies à la façon de se professionnaliser et de transmettre les savoirs.

La Loi Avenir Professionnel a, par ailleurs, redéfini l'action de formation. Cette nouvelle définition ouvre la voie à l'innovation pédagogique, à la diversification des ressources proposées pour apprendre : formation « formelle », toujours présentielle et/ou à distance (FOAD), mais aussi action de formation en situation de travail (AFEST), missions accompagnées, projets à conduire, échanges de pratiques, accompagnement par un tuteur ou des pairs, libre accès à des ressources...

L'Entreprise via son Université intègre de plus en plus systématiquement une pédagogie multimodale pour construire des parcours pédagogiques plus interactifs et adaptés aux besoins des stagiaires.

A l'ère de la transformation digitale, en matière de Formation ouverte et à distance (FOAD), France Télévisions a développé une plateforme « e-université » qui propose aux salariés de nouvelles modalités d'apprentissage avec un accompagnement technique et pédagogique. Des évaluations y sont obligatoirement proposées, permettant aux salariés un suivi de la progression de leurs acquis et de leurs compétences.

Il est rappelé que les formations en Digital Learning, lorsqu'elles sont prescrites dans le cadre du plan de développement des compétences, doivent être planifiées et suivies par les stagiaires sur leur temps de travail.

Par ailleurs, France tv e-université, <https://euniversite.francetv.fr/>, propose aussi en ligne:

- des tutoriels,
- des modules en libre accès (culture audiovisuelle, numérique, culture d'Entreprise),
- les conférences de l'Université.

L'Université propose également des formations en classe virtuelle, en blended-learning (formations mixtes combinant l'utilisation des outils digitaux et des temps de formation en présentiel) ou via le mobil-learning (apprentissage sur des applications mobiles) avec la solution nomade *tous.learn*.

En matière d'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), la Loi Avenir mentionne la formation en situation de travail comme une modalité à part entière de l'action de formation.

Certains contextes professionnels de France Télévisions favorisent cette approche pédagogique, d'autant plus lorsque l'offre n'est pas disponible sur le marché de la formation.

L'AFEST relève d'une démarche pédagogique très encadrée qui permet de ne pas la confondre avec la « formation sur le tas ».

Il convient dans ce contexte de respecter les modalités de mise en œuvre encadrées, à savoir:

- identifier les activités à développer en compétences,
- s'assurer que le formateur dispose d'une expérience terrain avérée,
- former un référent à l'AFEST,
- impliquer le manager,
- adapter l'organisation du travail en conséquence,
- offrir au salarié en formation un temps réflexif dont l'objectif vise une prise de conscience de l'avancement de la formation au regard du contenu défini,
- organiser l'évaluation des acquis.

L'Entreprise s'engage, via son Université, à développer cette modalité d'apprentissage en inscrivant, dans un premier temps, à son plan de développement des compétences 2020, la formation « référents AFEST » permettant à plusieurs salariés d'acquérir les techniques et la maîtrise de la formation en situation de travail.

### 1.5 L'évaluation de l'efficacité des actions de formation

France Télévisions consacre un haut niveau d'effort qualitatif, financier à la formation professionnelle et se doit de mesurer le degré de satisfaction des besoins, des attentes et l'efficacité économique des moyens mobilisés pour y arriver.

L'évaluation de l'efficacité des actions de formation se décline en trois dimensions:

- l'évaluation des acquis et l'efficacité pédagogique à l'issue de la formation,
- le transfert, à savoir l'application sur son poste de travail,
- l'impact de la formation sur les organisations et les compétences d'un collectif de travail.

L'évaluation mise en place par France Télévisions tient compte de ces trois dimensions et a pour finalité de :

- mesurer les écarts entre les objectifs de départ et les résultats obtenus,
- analyser ces écarts,
- corriger et adapter les formations.

Pour cela, France Télévisions pratique l'évaluation à différents moments:

- avant la formation lors du recueil des besoins, des entretiens annuels, des entretiens professionnels, lors de l'évaluation des prérequis (évaluation réalisée par le manager ou la filière RH ou le formateur selon les dispositifs de recueil),

CL Céd 11 JF M.

- pendant la formation lors du recueil des attentes, des mises en situation, des retours sur expérience (REX) entre deux modules et en fin de formation (évaluation réalisée par le formateur),
- à l'issue de la formation via le questionnaire en ligne (évaluation à chaud), la mise en œuvre des acquis observés en situation de travail, et enfin lors des entretiens annuels ou professionnels (évaluation réalisée par le manager ou la filière RH selon les dispositifs).

Par ailleurs, l'Université pratique régulièrement une politique dite d'amélioration continue ; l'objectif est d'évaluer un ensemble de formations ciblées en raison de leurs durées et/ou de leurs contenus, en menant des entretiens auprès des managers et/ou des stagiaires.

### 1.6 La communication au service des salariés

Les parties signataires entendent s'appuyer sur des moyens de communication pour permettre aux salariés de connaître les différents dispositifs de formation, et d'être en mesure de les articuler entre eux afin d'élaborer un projet en co-construction entre le salarié et l'Entreprise.

L'Entreprise s'engage à développer, au plus tard après la signature du présent accord, un plan de communication à destination des managers et des salariés pour :

- réaffirmer sa volonté de faciliter l'accès des salariés à la formation,
- mieux faire connaître la construction du plan annuel de développement des compétences,
- expliquer les différents dispositifs de formation dont le Compte Personnel de Formation (CPF) et la politique d'abondement,
- développer la connaissance du fonctionnement de l'Université, son offre et son expertise,
- valoriser l'offre de formation (présentiel à l'Université, sur site en délocalisé ou en e-learning),
- faire connaître le dispositif d'accès à la fonction de FORs (formateurs internes),
- renforcer le réseau des FORs à travers des campagnes ciblées d'appels à candidatures,
- identifier les acteurs de la formation professionnelle au sein de chaque entité.

Les axes de communication porteront sur :

- l'élaboration du plan annuel de développement des compétences,
- le CPF et les modalités incitatives d'abondement proposées par France Télévisions,
- l'offre de formation dont le catalogue de l'Université,
- l'accès à la formation,
- le réseau formation.

Les actions de communication interne s'appuieront notamment sur :

- une campagne de communication sur le contenu de l'accord et son chapitre formation, au plus tard 3 mois après la signature du présent accord,
- une communication auprès de chaque salarié afin qu'il ouvre son CPF avant le 31/12/2020, sous peine de voir ses heures de Droit Individuel à la Formation (DIF) perdues,

CC OUB 12 J M.

- la mise à jour régulière du contenu du site intranet de l'Entreprise, <http://monespace.francetv.fr/>
- la plateforme e-université qui héberge les vidéos sur les nouveaux dispositifs et modalités pédagogiques introduites par la Loi Avenir, <https://euniversite.francetv.fr/>
- la lettre Repères destinée aux managers,
- des push mails d'actualité à l'ensemble des salariés à des moments clés de l'année (en amont et durant les entretiens),
- des push spécifiques sur le dispositif d'abondement du CPF initié par France Télévisions.

## Article 2 : Assurer les obligations de France Télévisions

La note d'orientation triennale de l'Entreprise pour le développement des compétences des salariés constitue le document stratégique de référence pour la politique de formation continue de l'Entreprise. Elle trouve sa déclinaison annuelle au sein du plan de développement des compétences de France Télévisions organisé en axes prioritaires qui sont revus chaque année.

Le projet de plan de développement des compétences et son bilan sont annuellement présentés pour information-consultation en Comité Social et Economique Central après examen de la Commission Emploi Formation. Ces documents font l'objet d'une information en CSE d'établissement, en Comité d'Etablissement ou auprès du CCEOS, après examen et discussion au sein des commissions des établissements de France Télévisions. Pour le réseau régional de France 3, une déclinaison du plan de développement des compétences sera présentée au sein de chacune des 23 instances de proximité.

### 2.1 L'engagement du plan de développement des compétences

Les parties signataires sont convaincues que les compétences des salariés constituent un atout majeur dans la réussite de l'Entreprise. L'Entreprise entend, ainsi, donner à chaque salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences dont la mise en œuvre reste de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur, les moyens de construire son parcours professionnel, de reconnaître et de valoriser ses compétences.

La nécessité de porter attention aux parcours professionnels, résulte de l'attente des salariés, à tous les âges, de pouvoir se réaliser dans leurs cursus professionnels et du besoin de l'Entreprise de pouvoir compter sur des compétences adaptées, au bon moment et au bon endroit. En effet, ces parcours doivent être, en ce sens, au croisement des choix des salariés et des besoins de l'Entreprise.

Le plan de formation, devenu plan de développement des compétences avec la Loi du 5 septembre 2018, dite « Loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour ambition d'accompagner tout salarié dans son parcours professionnel et ce en lien avec les besoins de l'Entreprise.

CL  13 

### 2.1.1 Les ambitions du plan de développement des compétences

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les responsabilités de l'employeur portent, en matière de formation, sur le respect des obligations suivantes :

- assurer l'adaptation au poste de travail et veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi au regard de l'évolution des conditions de travail, des évolutions technologiques, au sens de l'article L 6321-1 du Code du Travail,
- réaliser les actions de formations dites « obligatoires » au sens de l'article L 6321-2 du Code du Travail,
- organiser pour chaque salarié le suivi d'au moins une action de formation non obligatoire tous les 6 ans.

Au-delà de ces obligations, l'Entreprise s'engage à proposer, des actions de développement des compétences correspondant à des formations nécessaires à de futures missions ou de nouvelles compétences attendues pour anticiper l'évolution des métiers ou envisager une mobilité professionnelle (art 2.1.5 du présent accord).

### 2.1.2 La qualification du salarié au cœur du plan de développement des compétences

La qualification du salarié constitue l'investissement principal de l'Entreprise en matière de développement des compétences et engage l'Entreprise à :

- assurer l'adaptation au poste, c'est-à-dire la maîtrise des tâches / missions fondamentales permettant l'exercice de son poste dans l'Entreprise. Cela constitue de ce fait un passage permettant au salarié d'être opérationnel sur son poste,
- garantir le maintien des connaissances et compétences du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe tenant compte des possibles évolutions d'organisation, technologiques, ...

### 2.1.3 Les formations obligatoires : en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires

Au titre de l'art. L 6321-2 du Code du Travail, la formation obligatoire répond à la définition suivante :  
« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'Entreprise de la rémunération ».

Dès lors, en parallèle des actions de formation d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi, l'Entreprise attache une importance essentielle à la réalisation des formations dites « obligatoires ».

cc Cep 14 ff M.

Ces formations obligatoires sont réunies au sein d'une liste adaptée à France Télévisions dans son environnement, en fonction de ses activités et de ses métiers/emplois.

Cette liste est présentée, discutée et finalisée chaque année en Commission Emploi Formation du CSE Central, puis présentée pour information dans les différentes Commissions Emploi Formation des établissements de France Télévisions.

Notons que par défaut, toute formation n'entrant pas dans cette liste d'actions de formations dites « obligatoires », au regard du public concerné, est considérée par la législation comme formation « non obligatoire ».

#### 2.1.4 Les formations non obligatoires : faire mieux que la législation

Concernant les formations non obligatoires, la législation prévoit que chaque salarié bénéficie d'au moins une formation « non obligatoire » tous les 6 ans.

France Télévisions, dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux chacun de ses salariés cherchera à assurer a minima une formation « non obligatoire » tous les 3 ans.

Par ailleurs, France Télévisions – au-delà du suivi des formations non obligatoires – a mis en place un observatoire des non formés à 3 ans dont le bilan est présenté chaque année en Commission Emploi Formation. Ce document est annexé au bilan annuel du plan de développement des compétences.

Pour les salariés concernés, un plan d'action sera proposé et mis en œuvre en concertation avec la filière RH, le manager et le salarié.

#### 2.1.5 Les formations relevant du « développement des compétences » à encourager

Les actions de formation de type « développement des compétences » correspondent à des actions non liées aux tâches ou missions que le salarié doit actuellement assurer sur son poste de travail. Elles renvoient notamment à des besoins en compétences à venir.

Elles ont pour ambition de permettre au salarié :

- d'ouvrir des champs et niveaux de compétences nouveaux dans leur actuelle fonction,
- de s'ouvrir à un nouvel emploi/métier au sein ou en dehors de l'Entreprise,
- de faciliter une mobilité professionnelle et/ou géographique.

L'Entreprise s'engage à ce que cet axe du plan de développement des compétences constitue le 4<sup>e</sup> axe prioritaire de l'Entreprise après les formations obligatoires et celles destinées à l'adaptation au poste et au maintien dans l'emploi.

CL CUP 15 JF M.

## 2.1.6 Les formations pour réussir la transformation de l'Entreprise

Des moyens financiers additionnels au budget actuel du plan de développement des compétences ont été dégagés de manière à réussir la transformation de l'Entreprise.

L'Entreprise s'engage à ce que ce budget, de 12 M€ pour la période 2019 – 2022, soit consacré principalement aux actions de formation permettant :

- de compléter ou de renforcer les compétences des salariés dont les activités seront modifiées du fait des départs et ce, dans le respect de l'accord du 7 mai 2019 et de ses dispositifs en matière de qualité de vie au travail,
- d'accompagner les souhaits de développement professionnel, vers les nouveaux besoins de l'Entreprise, des salariés relevant des emplois en décroissance (emplois dont les besoins sont décroissants) ou dont la mobilité permettrait de contribuer aux efforts d'optimisation des ressources ainsi que d'acquérir les compétences nécessaires,
- de former les salariés favorables à une évolution vers les métiers requérant la mise en œuvre de nouvelles compétences en lien avec les projets de transformation ou vers des métiers en tension (difficile à pourvoir) ou en mutation (qui connaissent des changements importants),
- de répondre aux souhaits de reconversion correspondant impérativement aux besoins de l'Entreprise,
- de mettre en place des dispositifs transverses de formation liés à la culture numérique et à ses conséquences en matière d'organisation et de relation de travail.

## 2.2 La réalisation des entretiens professionnels et le bilan à 6 ans pour anticiper et accompagner les évolutions

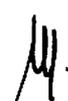
### 2.2.1 L'engagement de l'entretien professionnel à tout moment

Conduit par la filière ressources humaines, l'entretien professionnel représente un moment privilégié permettant au salarié d'exprimer son projet et ses attentes en matière de mobilité professionnelle et/ou géographique incluant, le cas échéant, l'expression de souhaits de formation.

Lors de cet entretien, il est mis à la disposition du salarié toute information relative à la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle et toute information nécessaire relative au Compte Personnel de Formation, notamment en matière d'abondement. Ces informations sont disponibles sur la page intranet de l'Université et pour certaines font l'objet d'un tutoriel vidéo sur la plateforme Francetv e-université. Le salarié peut ainsi s'y référer avant son entretien.

Bien que la législation pose le principe d'un entretien tous les deux ans et afin de mieux prendre en compte l'expression des souhaits et des perspectives d'évolution professionnelle des salariés dans un contexte de transformation, l'Entreprise s'engage à ce que l'entretien professionnel puisse être réalisé à tout moment à la demande du salarié.

Par cette mesure, l'Entreprise entend donner la possibilité à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel et de pouvoir initier sa démarche à tout moment.

CC  16  

Sans attendre que le salarié ne se manifeste, l'Entreprise s'engage à mettre en place un entretien professionnel dans les cas suivants :

- salariés dont l'emploi est touché directement ou indirectement par des transformations, réorganisations, expérimentations,
- salariés de retour de longue absence (maternité, adoption, congé parental éducation, longue maladie, soutien proche aidant, congé sabbatique, retour suite à mandat syndical et de représentation du personnel ...),
- salariés relevant d'emplois reconnus en décroissance dans les espaces métiers (emplois dont les besoins sont décroissants). Cet entretien pourra être renouvelé à tout moment à la demande du salarié.

Dans tous les cas, chaque salarié bénéficiera au minimum d'un entretien professionnel dans la période des 6 ans.

De plus, pour permettre à chaque salarié de mieux connaître les enjeux et les projets de l'Entreprise et ceux de son secteur d'activité dans un contexte de transformation, la direction et la filière RH s'engagent à organiser, au moins une fois par an, des réunions d'informations et d'échanges, au plus près des salariés (par direction ou par service de proximité...), pour donner à chacun les moyens de se projeter et d'envisager son parcours professionnel.

#### 2.2.2 La réalisation du bilan à 6 ans

Ce point d'étape, distinct de l'entretien professionnel, réalisé une fois tous les 6 ans par la filière ressources humaines permet de faire un état des lieux sur différents points :

- la réalisation du/des entretiens professionnels,
- la progression salariale et professionnelle,
- la certification professionnelle totale ou partielle,
- les formations suivies sur la période.

Une formalisation écrite de cet entretien est remise au salarié.

Il est possible de coupler l'entretien professionnel à 6 ans avec le bilan dès lors que le calendrier le permet.

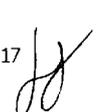
### Article 3 : Accompagner le salarié acteur de son développement des compétences

#### 3.1 Le Compte Personnel de Formation - CPF : Cadre légal

##### 3.1.1 Le principe

Chaque salarié bénéficie d'un Compte Personnel de Formation alimenté annuellement en euros.

Le Compte Personnel de Formation est attaché à l'individu et de ce fait les crédits lui restent acquis même en cas de changement de situation professionnelle.

cc  17  

### 3.1.2 Les formations éligibles au CPF

- les blocs de compétences,
- les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- les certifications et habilitations inscrites au répertoire spécifique (RS),
- les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules des groupes légers et lourds,
- les actions de formation et d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'Entreprises.

### 3.1.3 L'alimentation des compteurs depuis 2019

Tout salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle verra son compte crédité annuellement d'un montant de 500 € dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Pour un salarié, et ce dans les mêmes conditions qu'évoquées ci-dessus, qui n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par :

- un diplôme de CAP/BEP,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau 5 du RNCP,
- une certification reconnue par une convention collective nationale de branche,

le compte est crédité à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les droits des salariés ayant effectué une durée de travail inférieure sont calculés au prorata temporis de la durée du travail effectuée.

Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée :

- congé de maternité / paternité / accueil de l'enfant,
- congé d'adoption,
- congé de présence parentale,
- congé de proche aidant,
- congé parental d'éducation,
- absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident de travail.

Pour un salarié reconnu en situation de handicap (RQTH), le compte est crédité à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

L'atteinte de ces plafonds (5 000 € et 8 000 €) n'exonère pas l'Entreprise du versement annuel de la contribution CPF sans pour autant alimenter le CPF des salariés.

Les droits acquis au 31.12 de l'année en cours sont mis à jour sur le compte du salarié en avril de l'année suivante par la Caisse des dépôts et Consignations.

CL      CD<sup>18</sup>      JK      M.

### 3.1.4 La possibilité d'une demande d'autorisation d'absence – Nécessité d'anticiper

Si la formation visée par le salarié doit se réaliser en dehors de son temps de travail, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à effectuer auprès de l'Entreprise.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation en tout ou partie sur le temps de travail, il doit préalablement demander une autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires (formation inférieure à 6 mois) ou 120 jours calendaires pour une formation de plus de 6 mois.

A compter de la réception de cette demande d'autorisation d'absence formulée par le salarié, l'Entreprise dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours calendaires vaut accord.

### 3.1.5 La mobilisation de l'application de la Caisse des Dépôts et Consignations

Afin de faciliter les démarches CPF, une application dédiée au Compte Personnel de Formation est mise à disposition par la caisse des dépôts depuis fin 2019. Elle permet à tous les usagers ayant des droits CPF sur leur compte d'acheter leur formation librement et sans intermédiaire. Il suffit de télécharger l'application dédiée.

Cette application permet de :

- connaître ses droits acquis au titre du CPF,
- choisir la formation, financer le projet,
- s'inscrire à la formation et la payer directement en ligne.

Si les droits disponibles sur le compte ne suffisent pas, le salarié peut payer le complément financier directement en ligne ou faire appel à des financements supplémentaires (abondements).

### 3.1.6 L'accompagnement du salarié

Tout salarié envisageant de mobiliser son CPF peut bénéficier d'un accompagnement gratuit par un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Le rôle du conseiller en évolution professionnelle est d'orienter et de conseiller le salarié dans son projet professionnel et de faciliter l'accès à la formation par sa connaissance des qualifications et formations.

L'interlocuteur formation peut sur simple demande transmettre les coordonnées des organismes en charge des CEP.

Un tutoriel explicatif réalisé par l'Université est à disposition de tous les salariés sur e-université, <https://euniversite.francetv.fr/>

cc  19  

Lorsque le salarié aura suivi, à son initiative, une formation CPF hors temps de travail, un échange pourra être réalisé, à sa demande à l'issue de la formation, par la filière RH et/ou le manager. Celle-ci pourra être inscrite dans la fiche carrière du salarié.

### 3.2 L'abondement du CPF par l'Entreprise

France Télévisions considère que les formations mises en œuvre, dans le cadre du CPF dans les conditions du présent accord, sont susceptibles de répondre à ses besoins en compétences à court et moyen terme. A cet effet, l'Entreprise propose des mesures incitatives décrites ci-dessous. Ce financement supplémentaire ne constitue pas un engagement de sa part en termes de mise en œuvre des compétences nouvellement acquises, de progression salariale ou professionnelle du salarié. A ce titre, l'entretien annuel et/ou l'entretien professionnel sont l'occasion d'échanger sur les formations suivies et les compétences acquises dans le cadre du CPF.

Un échange pourra aussi être réalisé par la filière RH et/ou le manager à la demande du salarié à l'issue de sa formation CPF. La formation sera inscrite dans la fiche carrière du salarié.

#### 3.2.1 Les conditions incitatives

Afin d'encourager les salariés à mettre en œuvre un projet professionnel de développement des compétences tel que défini à l'article 2.1.5 (hors adaptation au poste de travail, maintien dans l'emploi et formations obligatoires), l'Entreprise s'engage à participer au financement de leur formation par un abondement du CPF.

Pour cela, le salarié doit s'engager à :

- suivre une formation en lien avec les activités professionnelles et les besoins en compétences de l'Entreprise,
- effectuer une démarche d'autorisation d'absence (cf art.3.1.4),
- répondre à une action de formation éligible au CPF,
- présenter un projet professionnel attaché à la certification préparée,
- obtenir un accord sur le contenu et le calendrier de la formation,
- s'engager à respecter une présence effective tout au long de la formation.

Dès lors que toutes ces conditions sont réunies, l'Entreprise donnera son accord.

CC      CUP<sup>20</sup>      J.      M.

### 3.2.2 Les principales compétences visées par l'abondement du CPF

Les technologies révolutionnent les environnements de travail et incitent à développer de nouvelles compétences.

L'Entreprise n'échappe pas à ces évolutions qu'elle envisage d'accompagner notamment par sa politique de développement des compétences.

C'est pourquoi l'abondement du CPF proposé par l'Entreprise permet aux salariés, qui le souhaitent, de suivre des formations les conduisant à acquérir, à développer des compétences ou à se perfectionner (au-delà du requis pour l'exercice de l'emploi) dans les domaines suivants (thématiques non exhaustives):

- Environnement et outils numériques,
- Traitement de données numériques (Data, IA...),
- Communication de données et documents numériques,
- Nouveaux modes de production dont celui de la Réalité Virtuelle etc...,
- Conduite de projets,
- Agilité et conduite du changement,
- Techniques et méthodes d'étude, d'analyse et de projet,
- Compétences comportementales et relationnelles dans un environnement collaboratif,
- Transmission des compétences,
- Développement de compétences managériales,
- Organisation personnelle et collective dans un environnement dématérialisé,
- Collaboration à distance,
- Langues à usage professionnel,
- ...

### 3.2.3 Les modalités d'abondement et autres mesures incitatives de l'Entreprise

Si les conditions des articles 3.2.1 et 3.2.2 sont réunies, l'Entreprise s'engage à :

- **Autoriser le suivi de la formation sur le temps de travail effectif** dans le respect de la durée hebdomadaire de travail du salarié. Aucun temps de trajet ou de voyage pour se rendre à une formation CPF et en revenir ne sera considéré comme du temps de travail effectif, et ne pourra donner lieu à une quelconque indemnisation.
- **Maintenir la rémunération** dans les mêmes conditions que celles du départ du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Par ailleurs, les parties signataires s'accordent sur des conditions d'alimentation du CPF plus favorables que la Loi selon les modalités suivantes :

- **Le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques** : lorsque le coût de la formation visée est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte CPF du salarié, l'Entreprise prendra en charge, au moment de l'inscription, les coûts résiduels à hauteur de 500 euros annuels maximum par salarié.

CC            21        


De plus, pour assurer l'égalité des chances, l'Entreprise s'engage à participer aux frais de transport pour les salariés relevant des départements et collectivités d'Outre-mer à hauteur de 500 € (billet A/R) si la formation n'est pas proposée localement, et dans la limite d'une seule prise en charge sur la durée de l'accord.

L'abondement pour le financement des coûts pédagogiques n'entre pas en compte dans le mode de calcul du montant des droits inscrits sur le CPF du salarié chaque année ni de son plafond.

Cet abondement se fera via l'application mise en place par le Ministère du travail via la Caisse des Dépôts et Consignations.

Dans tous les cas, afin que le salarié reste maître de son CPF, l'Entreprise laisse le salarié s'inscrire lui-même à la formation via l'application.

### 3.3 L'articulation CPF temps de travail et hors temps de travail

Afin de permettre plus de souplesse dans la mobilisation du dispositif lié à l'abondement du CPF, l'Entreprise autorisera, pour une même formation éligible au CPF, à articuler une partie prise sur le temps de travail et une partie prise hors temps de travail.

La partie sur temps de travail bénéficie des conditions d'acceptation et d'abondement prévus au présent accord.

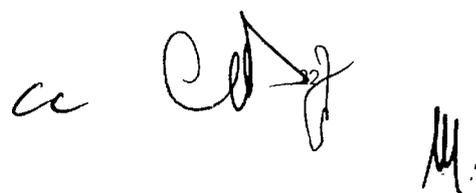
### 3.4 Une meilleure utilisation du Compte Epargne Temps (CET) au profit du CPF

En application de l'accord d'Entreprise du 28 mai 2013, chaque salarié peut utiliser son CET en temps pour suivre, hors temps de travail, une formation éligible au CPF dans la mesure où cette formation est suivie à l'initiative du salarié hors plan de développement des compétences.

Aussi, il peut monétiser son CET pour financer ou compléter le financement d'une formation éligible au CPF, dans la limite du nombre de jours CET pouvant être monétisé dans les conditions définies chaque année par l'Entreprise.

Il est précisé que la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne peut être monétisée.

Pour rappel, aucun abondement n'est possible pour les formations suivies en dehors du temps de travail.



#### Article 4 : Durée et Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de trois ans et entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il se substitue aux dispositions de l'accord GPEC de juin 2017 pour ce qui relève de la formation professionnelle, de l'entretien professionnel et du Compte Personnel de Formation. Les autres dispositions continuent à s'appliquer jusqu'au terme de l'accord GPEC de juin 2017.

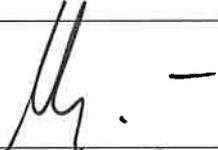
Il a vocation à intégrer l'accord dit GPEPP dans les conditions définies au point 4 du préambule du présent accord.

Il est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris le **05 MARS 2020** en 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	<b>francetélévisions</b> <b>Arnaud LESAUNIER</b> Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Organisation	
Pour la CFDT	<i>Laurence Sauosin</i>	
Pour la CGT	<i>Oath Le Bellégué Avec les références jointes</i>	
Pour FO	<i>Arnaud LARRE</i>	
Pour le SNJ		

CL