



U.C.S.A. cgt

Compte rendu du CCE du 4 février 2014

Présent(e)s pour la CGT :

Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte 1^{ère}), **Anne Berger** (Pôle Sud-Est), **Laurence Carpentier** (Pôle Nord-Est), **Marc Chauvelot** (Pôle Nord-Est), **Fabrice Craig** (Guyane 1^{ère}), **Daniel Gaudechon** (Pôle Sud-Ouest), **Jean-Hervé Guilcher** (Pôle Nord-Ouest), **Hervé Guillermic** (Pôle Nord-Ouest), **Annabelle Igier** (Pôle Nord-Est), **Isabelle Joly** (Pôle Sud-Est), **Marie Jorisse** (Pôle Sud-Ouest), **Gaby Laurier** (Martinique 1^{ère}), **Nasalio Lelevaï** (Wallis et Futuna 1^{ère}), **Katalina Lutui** (Wallis et Futuna 1^{ère}), **Fernando Malverde** (Pôle Nord-Ouest), **François Marlin** (Martinique 1^{ère}), **Moinahouri Madi Ousseni** (Mayotte 1^{ère}), **William Maunier** (Pôle Nord-Est), **Pierre Mouchel** (Pôle Sud-Ouest), **Beaithia Nestor** (Guyane 1^{ère}), **Marie Lindjie Passée** (Réunion 1^{ère}), **Johny Payet** (Réunion 1^{ère}), **Cyril Pinato** (Pôle Nord-Est), **Didier Ricou** (Polynésie 1^{ère})

Représentant syndical: **Luc Deléglise** (Siège)

CCE constitutif

Suite aux élections de Mayotte qui ont vu la victoire de l'UCSA CGT, le bureau et les présidences de commission du CCE ont été renouvelés. Deux syndicats avaient tenté d'empêcher la tenue de la séance en engageant une procédure hasardeuse devant le TGI de Paris mais bien mal leur en a pris puisqu'ils ont été déboutés et sévèrement condamnés par le juge.

François Marlin a été élu secrétaire, Marc Chauvelot, Moinahouri Madi-Ousseni et Pierre Mouchel ont été élus secrétaire adjoints.

Fabrice Craig a été élu trésorier et Annabelle Igier trésorière adjointe.

Les président(e)s des commissions obligatoires ont été élu(e)s

- ✓ Commission économique : Jean Hervé Guilcher
- ✓ Commission formation emploi : Anne Berger
- ✓ Commission Logement : Isabelle Joly
- ✓ Commission égalité professionnelle : Marie Jorisse

Ainsi que cinq présidents de commissions facultatives

- ✓ Nouvelles technologies : Gaby Laurier
- ✓ Production et fabrication interne: Cyril Pinato
- ✓ Programmes régionaux : Pierre Mouchel
- ✓ Outremer 1^{ère} : Didier Ricou
- ✓ Lutte contre les discriminations : Marc Chauvelot

CCE ordinaire

Après un préambule général de la CGT sur le CCE ([ci-joint](#)), Hervé Guillermic, élu du Pôle Nord-Ouest, s'est exprimé sur les atteintes aux droits de grève dans le cadre du conflit en cours sur le temps de travail à Vanves ([ci-joint](#)) et Isabelle Joly, élue du Pôle Sud-Est, a stigmatisé les propos inqualifiables tenus par un membre de l'encadrement de l'antenne d'Auvergne ([ci-joint](#)). « Je ne tolérerai pas dans l'entreprise des propos racistes ou discriminatoires » a déclaré le PDG.

1. Raisons économiques conduisant au plan de départs volontaires

Rémy Pflimlin, épaulé par ses financiers, a décrit le cadre économique général conduisant au plan d'économies. Avec un fatalisme assez consternant il invoque une ressource publique en déclin, des perspectives publicitaires peu encourageantes, bref un contexte global qui s'impose à nous... La faute à la fatalité...

MM Ajdari et Lacroix en décrivent les mécanismes. La subvention budgétaire censée compenser la suppression de la publicité après 20H est passée de 436 M€ en 2012 à 256 M€ en 2013 pour atteindre 115 M€ en 2014.

Parallèlement la crise a largement touché FTV qui a vu ses recettes publicitaires diminuer de 90 M€ par rapport à la prévision du précédent COM: 360 M€ au lieu de 450M€.

Enfin les autres résultats opérationnels sont en deçà du résultat prévu (-33 M€), 34M€ au lieu de 67 M€.

Au total l'écart entre les ressources prévues dans le précédent COM et l'avenant à fin 2015 est de 325 M€.

Pour la CGT cette situation est principalement due à un actionariat déficient, celui de gouvernements successifs qui ont déli-

bérément cassé le modèle économique de France télévisions en privant une entreprise jusqu'alors à l'équilibre d'une grande partie de ses ressources. Sarkozy en supprimant la ressource publicitaire, Hollande en supprimant la dotation budgétaire censée la compenser.

Pour la direction, il est impossible de ne pas faire porter une partie des économies sur la masse salariale. "Pourquoi?" demande la CGT. "Parce que !" répond la direction qui précise qu'il est compliqué de revenir sur les contrats pluri annuels ou de revoir les droits sportifs.

A propos de l'internalisation de la fabrication, Martin Ajdari prétend que ce n'est pas la solution miracle. Il va jusqu'à affirmer que sur certaines opérations les seuls frais de mission de nos équipes dépasseraient les coûts de la prestation externe! Voilà une déclaration qui demande à être sérieusement étayée. Sans même évoquer les coûts de la sous activité ou le transfert des charges des producteurs privés sur l'assurance chômage on imagine mal comment peuvent être respectées les règles sociales les plus élémentaires dans de telles conditions! La CGT demandera à la direction d'en apporter la preuve.

2. Projet d'accord de méthode sur l'info/consultation sur le PDV

La Loi dite de sécurisation de l'emploi tirée de l'ANI du 13 janvier 2013 signée par les confédérations Cfdt et Cgc enferme l'information-consultation des instances dans des délais ultra restreints. Comme la CGT l'a fait remarquer, ce n'est pas la sécurisation de l'emploi qui a été recherchée mais plutôt la sécurisation des suppressions d'emplois pour les employeurs.

Sauf accord collectif majoritaire, c'est le calendrier de quatre mois qui s'imposerait et qui fixerait le terme de la procédure au 14 février prochain, sans débat. !

Dans ce contexte et suite aux mouvements de grève de novembre 2013, les organisations syndicales ont obtenu le desserre-

ment du calendrier et l'ouverture de la négociation d'un projet alternatif à celui de la direction.

Un accord de méthode a été négocié qui prévoit un rallongement des délais et la désignation d'un expert qui sera mis au service des organisations syndicales pour les aider à formuler leurs contre-propositions. Cela dit, le calendrier actuel doit encore évoluer car il ne permet pas une consultation loyale et sérieuse des CHSCT.

A cette fin les élus du CCE ont adopté une résolution (**ci-jointe**) à l'unanimité des votants moins une abstention.

3. Avenant n°1 à l'Accord d'entreprise du 28 mai 2013

Augustin Hoareau, en charge des négociations sur ce thème, est venu présenter le projet d'avenant à l'Accord collectif faisant suite aux commissions de suivi sur les transpositions et l'harmonisation. L'avenant comporte un certain nombre d'évolutions sur la nomenclature des métiers (**voir ci-joint**).

La CGT a mis en évidence plusieurs oublis comme le positionnement des gestionnaires d'antenne, toujours en débat, celui des adjoint(e)s d'administrateur de production et celui des métiers artistiques.

La CGT a réitéré sa demande de faire figurer dans la nomenclature des métiers de l'accord collectif la fonction de « concept(rice)eur - rédact(rice)eur d'autopromotion, programmes courts et météo » qui

selon nous relève de l'activité permanente de l'entreprise et non de l'annexe « métiers artistiques ». Idem pour la fonction de programmeur radio dans les Outremer.

La direction s'est engagée à faire parvenir aux organisations syndicales la **liste de tous les repositionnements (changements de groupe) issus des commissions de suivi de la transposition des PTA d'ici le 11 février**. Elle fera parvenir la **liste de tous les salariés PTA et journalistes bénéficiaires de l'harmonisation d'ici le 28 février 2014**. La mise en paie de l'ensemble devrait être effective à partir du mois de mars.

Vos élu(e)s de la CGT se tiennent à votre disposition

Paris, le 6 février 2014

Préambule des élus CGT au CCE ordinaire du 4 février 2014

Ce CCE est particulièrement important puisqu'il portera sur le plan de départs volontaires que la direction veut mettre en œuvre depuis des mois. Suite aux préavis de grève de novembre, un accord de méthode a été négocié. Il a permis de desserrer les délais ultra restreints de la Loi dite de « sécurisation de l'emploi » mais ceux-ci doivent pouvoir être encore augmentés. Nous nous ferons l'écho ici de la motion adoptée à l'unanimité par les membres de l'IC-CHSCT qui demande « *que le délai préfix des quatre mois soit décalé et que la fin de la procédure n'intervienne pas avant la mi-mai 2014.* »

L'accord de méthode prévoit aussi la désignation d'un expert économique qui doit aider les organisations syndicales à formuler leurs propositions alternatives au projet de la direction. A ce sujet la Loi est plutôt évasive sur la façon dont les contre-propositions seront prises en compte par l'employeur. Nous sommes nombreux ici à penser que cette loi de « sécurisation de l'emploi » est en réalité une loi de « sécurisation des suppressions d'emploi » pour les employeurs. Mais en l'absence d'accord de méthode, c'est elle qui s'appliquera avec toute sa brutalité.

Nous aurons donc à débattre, tant du côté des élus que du côté des organisations syndicales des « difficultés économiques ou des mutations technologiques » qui justifieraient les suppressions de postes ainsi que des nombreuses questions qui se posent :

- Pourquoi d'un point de vue stratégique faire porter l'essentiel de l'effort sur la masse salariale ?
- Comment concilier le rajeunissement des effectifs et le développement du tout numérique ?
- Quels effets peut-on attendre de la ré-internalisation des activités de production /fabrication des programmes ?
- Quelles économies potentielles liées à l'effet noria ?
- Quelles conséquences des nouvelles technologies et de l'impact sur les métiers, la formation professionnelle et la GPEC ?
- Quelles organisations du travail dans les services concernés à l'issue des éventuelles suppressions de postes ?
- Quel impact éventuel du pacte de responsabilité sur la fiscalité de l'entreprise ?
- Quelle prise en compte de la pénibilité qui frappe de nombreux seniors ?
- Quelle garantie sur le niveau de l'emploi au terme de ce plan, au-delà de 2015 ?
- Et bien entendu, les conséquences de ce plan sur l'offre éditoriale de nos antennes, quelles soient nationales, régionales ou ultramarines ?

Un programme de grande ampleur dans lequel la nouvelle majorité du CCE entend jouer pleinement son rôle.

Mais ce CCE intervient aussi à la veille d'un conflit sur les modalités d'application de l'accord du 28 mai 2013 sur le temps de travail, conflit qui a commencé à Vanves il y a une quinzaine de jours. On écoutera avec intérêt Hervé Guillermic, élu du Pôle Nord Ouest, qui témoignera de la façon dont s'y exerce le droit de grève. On écoutera aussi avec intérêt Isabelle Joly, élue du Pôle Sud Est, qui nous renseignera sur la façon dont la diversité se vit aujourd'hui dans une antenne régionale comme celle de France 3 Auvergne.

Paris, le 04 février 2014

Déclaration d'un élu du pôle Nord-Ouest sur la situation à Vanves

Depuis le 1^{er} janvier, 2014 est devenu synonyme de régression sociale à Vanves. En effet, l'augmentation des amplitudes journalières de travail chez les PTA et les journalistes, la baisse de 12% de la rémunération des temps partiels, le refus systématique de toute heure supplémentaire, tout comme les promesses non tenues de développement de l'activité sont malheureusement devenus la norme. Les émissions désormais gérées par le privé se sont substituées progressivement à nos programmes régionaux, transformant les personnels techniques en prestataires de service. Sans oublier, la dégradation irréversible de nos moyens d'exploitation et notamment le démantèlement du CCR.

S'agissant des risques psychosociaux, des atteintes graves à la santé des salariés ont été constatées dans les derniers mois : 3 accidents cardiaques, un AVC, arrêts de travail répétés à la rédaction, arrêts de longue durée dans tous les services ; bref, un niveau de stress sans commune mesure avec les années précédentes.

D'autre part, notre direction de pôle impose des pressions inadmissibles aux salariés qui font valoir leur droit de grève. Une monteuse et un journaliste ont dû travailler avec dans leurs dos le DRA, le chef de centre et un **huissier de justice**. Il s'agit d'une atteinte grave à la déontologie professionnelle, ainsi que d'une intimidation intolérable à l'encontre de nos deux collègues. N'oublions pas, le petit coup de fil du directeur de pôle au journaliste évoquant : « *une exécution déloyale du contrat de travail* » pour « *l'inciter* » à finir son montage dans les temps.

De même, samedi 1^{er} février le BPR, point de diffusion de la station, était transformé en un bunker claquemuré. Le technicien vidéo CDD à la diffusion était entouré du chef de centre, de son adjointe et du même huissier.

Le mouvement de contestation à la station de Paris Ile-de-France est né de l'application partielle et partielle des accords d'entreprise.

Le personnel de France3 Paris-Ile-de-France, exige que le même moratoire mis en place à la Rédaction Nationale s'applique également à Vanves et que toutes les pressions sur le personnel cessent instamment.

Ne voulant être victime ni d'un règlement de compte, ni d'une quelconque volonté de faire un exemple pour tout le groupe France Télévisions, les salariés de l'Antenne de Vanves demandent à la direction nationale de renvoyer le débat devant les instances représentatives du personnel afin de pouvoir retrouver les conditions de travail qui prévalaient avant le 1^{er} janvier 2014.

Vanves, le 4 février 2014

Déclaration d'une élue du Pôle Sud-Est

Monsieur le Président,

Vous avez fait de l'obtention du label diversité un marqueur de votre mandat à la tête de notre entreprise. Avec force communication, vous avez affirmé un volontarisme, tout du moins dans les mots, en matière de reconnaissance et de respect de la différence.

Monsieur le Président, vous le savez, les mots ont un sens. Quelle violence pour celles et ceux qui sont victimes de discrimination que d'ignorer la réalité au sein de notre entreprise.

Dans une petite antenne de France 3, en Auvergne, il y a quelques mois un chef de centre adjoint a tenu des propos inacceptables devant plusieurs personnes dont le Délégué régional. Il aura fallu l'intervention des délégués du personnel pour que la direction prenne la mesure de ce qui avait été dit.

Evoquant un stage sur la diversité, l'intéressé déclarait qu'il n'avait pas attendu ce stage pour savoir comment « *travailler avec les pédés, les gouines, les noirs et les cons... et y en a* ». Les mots ont un sens Monsieur le Président.

Le personnel pensait avoir atteint le fond de l'ignominie. Malheureusement le pire était à venir.

Il y a quelques jours, c'est un rédacteur en chef adjoint, déjà mis en cause par les représentants du personnel pour des propos blessants et méprisants, qui a tenu des propos inacceptables. S'adressant à un journaliste tout juste arrivé de Guyane dans le cadre d'une permutation, il lui a dit avec force : « *ici, on n'est pas chez les sauvages* ».

Oui, les mots ont un sens Monsieur le Président. Oui, le mépris, la condescendance, l'humiliation, l'usage de stéréotypes dégradants est une réalité dans notre entreprise. Vos cadres n'ont-ils pas pour mission de mettre en œuvre la politique de l'entreprise ? L'autonomie des Antennes devait permettre l'émancipation des programmes et des projets éditoriaux et non de permettre à certains de vos cadres une impunité dans leur pratique managériale.

Ce qui a été dit ici en Auvergne, et malheureusement ailleurs dans l'entreprise, ne peut être toléré. Sinon quel sens donner aux valeurs humanistes que chacun autour de cette table doit prôner ? La diversité n'est pas un droit mais un devoir avec ou sans label.

Les mots ont un sens, Monsieur le Président, prenez les mesures qui s'imposent.

« Une civilisation qui s'avère incapable de résoudre les problèmes que suscite son fonctionnement est une civilisation décadente. Une civilisation qui choisit de fermer les yeux à ses problèmes les plus cruciaux est une civilisation atteinte. Une civilisation qui ruse avec ses principes est une civilisation moribonde. »

Ce qui vaut pour une civilisation vaut pour une entreprise. Je vous laisse, Monsieur le Président, le soin de réfléchir à ces mots d'Aimé Césaire.

France 3 Auvergne, le 4 février 2014

Résolution des élus du CCE de France Télévisions

Les élus du CCE ne se résignent pas à l'idée qu'il n'y a pas d'alternative au projet de suppressions d'emplois de la direction.

Ils ont pris connaissance du projet d'accord de méthode relatif à la procédure du PDV.

Conscients de la nécessité de desserrer le calendrier « préfix » de la Loi dite de « *sécurisation de l'emploi* », tirée de l'ANI de janvier 2013, ils approuvent le principe d'un accord de méthode qui en améliorerait les dispositions tant pour le calendrier, que pour les objectifs et les moyens de la négociation.

Sous réserve de l'amélioration du projet d'accord de méthode et de sa signature valide par des organisations syndicales, les élus du CCE désignent Jacques Denoyelle du cabinet Secafi en tant qu'expert pour assister les organisations syndicales à formuler leurs propositions alternatives au projet de la direction.

Paris, le 04 février 2014

Approuvé par 15 voix pour et une abstention

PROJET D'AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 28 MAI 2013

Le présent avenant est conclu

Entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 197 540 015, 24 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Patrice PAPET agissant en qualité de Directeur général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et au projet d'entreprise »,

d'une part,

et

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

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant porte révision de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé le 28 mai 2013 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : CGT, CFDT, FO, SNJ.

Il a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 28 mai 2013 conformément aux conclusions des travaux du comité de transposition mis en place dans le cadre de cet accord.

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

Page 64 :

Immédiatement avant l'article 1.4 « Rémunération », ajout du paragraphe ci-dessous :

«

- Salarié occupant un emploi relevant du groupe 4 - Passage du groupe 5 spécialisé au groupe 6 spécialisé

Les salariés dont l'emploi relève du groupe 4 ont la possibilité d'évoluer en groupe 5 spécialisé dès lors qu'ils répondent aux exigences posées par l'accord pour la reconnaissance de l'expertise.

Par ailleurs, afin de multiplier les possibilités d'évolution de carrière des techniciens supérieurs qui, soit n'aspirent pas à évoluer vers des fonctions d'encadrement, soit n'en ont pas l'opportunité, il est convenu que les salariés relevant à titre individuel du groupe 5 spécialisé peuvent évoluer dans certaines conditions vers le groupe 6 spécialisé.

Sont éligibles au passage en groupe 6 spécialisé les collaborateurs relevant du groupe 5 spécialisé qui, au-delà de l'expertise reconnue dont ils font d'ores et déjà preuve et définie au point précédent, sont amenés à participer de manière ponctuelle ou permanente à des projets de développement en lien avec leur emploi et/ou à assurer de manière permanente des activités connexes concourant à l'exercice de la même mission. Ces collaborateurs évoluent dans un cadre d'autonomie leur permettant tant de résoudre les problèmes relatifs aux outils, méthodes et procédures utilisés que de contribuer à leur développement. »

Page 66 :

Le point ci-après est ajouté immédiatement après le point 3) « la promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé » :

« 4) le passage du groupe 5 spécialisé au groupe 6 spécialisé

- Le passage en groupe 6 spécialisé pour les salariés issus du groupe 5 spécialisé est défini à l'article 1.3.4.2 « La reconnaissance de l'évolution professionnelle – § Salarié occupant un emploi relevant du groupe 4 - Passage du groupe 5 spécialisé au groupe 6 spécialisé ». Il s'accompagne d'une revalorisation déterminée comme suit :
 - 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification 4.
 - 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification 4. »

Page 229 :

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille de métiers Support à l'information (groupe de classification 4) :

« Assistant(e) de production d'émission / d'édition :

Participer à la planification, à la mise en œuvre et à la coordination des activités liées à la préparation et à la production d'une émission, d'un magazine ou d'un journal. Assurer la recherche, la fabrication, la vérification et la mise en œuvre des éléments visuels et/ou sonores des contenus participant à la mise en forme des éditions. Peut être amené(e) à assurer une coordination avec une rédaction numérique. »

Page 231 :

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille de métiers Production opérationnelle et organisation (groupe de classification 4) :

« Chef d'équipe de fabrication :

Organiser et superviser l'activité d'une équipe de techniciens, d'ouvriers ou d'employés dans la réalisation des missions de fabrication des émissions et de leur diffusion assurant le bon déroulement du process. Effectuer les activités de réalisation, de mise en œuvre et d'exploitation dans son domaine d'expertise. »

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille de métiers Production opérationnelle et organisation (groupe de classification 8) :

« Chef de fabrication :

Assurer, par délégation du Responsable de Centre Technique, la responsabilité de la fabrication des émissions et de leur diffusion, en veillant à la bonne organisation et au bon déroulement du process conformément au cahier des charges. Optimiser les moyens techniques et humains. »

Page 233 :

L'emploi de « Machiniste », groupe de classification 2, ainsi que sa définition sont remplacés comme suit :

« Menuisier – Constructeur en décor – Machiniste » :

Réaliser la menuiserie des structures de décor et assurer la fabrication des structures et éléments de décors. Effectuer le montage, la mise en place, l'exploitation et le démontage d'éléments de décors ou de machinerie selon les plans de construction, sur les plateaux et/ou tournages en extérieur. Assurer le stockage et l'entretien du matériel. »

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille de métiers « Exploitation moyens audiovisuels » (groupe de classification 8) :

« Chef de car de production :

Assurer la responsabilité permanente de la mise en œuvre et du maintien opérationnel des équipements audiovisuels de fabrication et de diffusion d'une régie vidéo mobile en veillant à la qualité des signaux et au respect du cahier des charges. Assurer les missions d'encadrement relatives à la mise en œuvre des moyens humains sur des opérations dans le respect des orientations stratégiques du secteur. »

Page 234 :

La définition de l'emploi d'Opérateur (trice) d'habillage, groupe de classification 4, est modifiée comme suit :

« Opérateur (trice) d'habillage :

Proposer et/ou créer des textes, des éléments graphiques ou d'animation pour les émissions en direct ou enregistrées dans le respect de la charte graphique de l'antenne, et en assurer l'incrustation et le lancement conformément au déroulement de l'émission. Assurer l'exploitation des équipements et des systèmes dédiés. »

Page 234 :

La définition de l'emploi d'Opérateur (trice) prompteur, groupe de classification 4, est modifiée comme suit :

« Opérateur (trice) prompteur :

Contribuer à la finalisation de la rédaction des textes de présentation et d'enchaînement des sujets d'un journal télévisé, d'un magazine, d'une émission, proposer et effectuer les ajustements selon les consignes, puis saisir les textes dans leur intégralité et les présenter en lecture sur le prompteur conformément au déroulement de l'édition »

Page 236 :

La définition de l'emploi d'Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de Données, groupe de classification 6, est modifiée comme suit :

« Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de Données :

Installer, maintenir, sécuriser et optimiser les infrastructures réseaux, assurer le fonctionnement de l'ensemble des systèmes (audiovisuels, informatiques, réseaux, broadcast, etc.) par le maintien en condition opérationnelle des infrastructures dédiées, mettre en œuvre et administrer les bases de données associés garantissant la qualité et la sécurisation. »

Page 236 :

L'emploi de « Responsable informatique et process », groupe de classification 7, est introduit :

« Responsable informatique et process :

Assurer la responsabilité de l'installation, du fonctionnement, de la maintenance et de la sécurité des systèmes informatiques et définir les moyens contribuant à l'amélioration des process. Conduire ou participer aux projets et aux études liées à l'évolution, au développement et à la mise en production des systèmes d'information. »

Les emplois de « Responsable de maintenance informatique » et de « Responsable de maintenance systèmes audiovisuels » sont supprimés et remplacés par l'emploi suivant (groupe de classification 8) :

« Responsable de maintenance systèmes audiovisuels et/ou informatiques :

Organiser, coordonner et garantir l'installation, le fonctionnement, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels et/ou informatiques. Assurer l'encadrement des équipes et la responsabilité des activités d'un service de maintenance pour maintenir en condition opérationnelle les installations, équipements, systèmes audiovisuels et/ou informatiques.»

Les emplois de « Technicien(ne) de maintenance Systèmes audiovisuels » et « Technicien(ne) de maintenance informatique » sont supprimés et remplacés par l'emploi suivant (groupe de classification 4) :

« Technicien(ne) de maintenance des Systèmes audiovisuels et/ou informatiques :

Réaliser l'installation, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels et/ou informatiques. Effectuer des interventions préventives et correctives pour assurer leur maintien en condition opérationnelle. »

Page 238 :

La définition de l'emploi de « Responsable communication », groupe de classification 9, est modifiée comme suit :

« Responsable communication :

Concevoir le plan de communication interne et/ou externe de son domaine d'intervention (chaînes de plein exercice, plusieurs antennes régionales ou communication corporate...) en cohérence avec la stratégie de communication de l'entreprise, et piloter sa mise en œuvre. Assurer un rôle de conseil auprès des services internes et l'encadrement des équipes dédiées. »

L'emploi de « Responsable Communication d'une antenne régionale», groupe de classification 8, est introduit :

« Responsable Communication d'une antenne régionale :

Concevoir le plan de communication d'une antenne régionale en cohérence avec la stratégie de communication de la chaîne et de l'entreprise, et piloter sa mise en œuvre. Assurer un rôle de conseil auprès des différents services. »

Page 240 :

La définition de l'emploi de « Chargé(e) de gestion administrative », groupe de classification 4, est modifiée comme suit :

Assurer la gestion, la coordination et le suivi de dossiers administratifs et l'organisation des activités et des moyens (humains, techniques, logistiques), dans son champ d'intervention et dans le respect des consignes, des règles et procédures. Assurer la gestion courante d'activités de secrétariat. »

Page 247 :

Le terme « Machiniste » est remplacé par « Menuisier – Constructeur en décor – Machiniste »

Page 248 :

La référence à l'emploi d'« Opérateur d'habillage » est supprimée

La référence à l'emploi d'« Opérateur prompteur » est supprimée

Page 249 :

L'emploi suivant est ajouté au sein des emplois relevant du groupe de classification 4, famille de métiers Production opérationnelle et organisation :

« Chef d'équipe de fabrication »

Les emplois suivants relevant du groupe de classification 4 sont ajoutés au sein de la famille Exploitation Moyens audiovisuels

« Opérateur (trice) d'habillage »

« Opérateur (trice) Prompteur »

L'emploi de « Technicien(e) de Maintenance informatique » relevant du groupe de classification 4, est remplacé par l'emploi de « Technicien(ne) de maintenance des Systèmes audiovisuels et/ou informatiques »

Page 250 :

L'emploi suivant relevant du groupe de classification 4 est ajouté au sein de la famille de métiers « Support à l'information » :

« Assistant(e) de production d'émission / d'édition » :

Page 254 :

L'emploi suivant est ajouté au sein des emplois relevant du groupe 7, famille professionnelle Production- Fabrication –Technologies, famille de métiers Maintenance –Administration-Technologies :

« Responsable informatique et process »

Page 256 :

Les emplois de « Responsable de maintenance informatique » et de « Responsable de maintenance systèmes audiovisuels » relevant du groupe de classification 8 sont remplacés par l'emploi de « Responsable de maintenance systèmes audiovisuels et/ou informatiques »

L'emploi de « Chef de fabrication » est ajouté au sein de la famille de métiers Production opérationnelle et organisation (groupe de classification 8)

La référence à l'Emploi de « Chef de produit numérique » est supprimée

L'emploi de « Chef de car de production » est ajouté au sein de la famille de métiers « Exploitation moyens audiovisuels » (groupe de classification 8)

L'emploi de « Responsable communication d'une antenne régionale » groupe de classification 8, est ajouté, au sein de la famille Communication – Marketing – Etudes, famille de métiers Communication Interne/Externe.

Page 257 :

L'Emploi de « Chef de produit numérique » est ajouté au groupe de classification 9 au sein de la famille de métiers « Editeur numérique »

Page 263 :

La mention « Groupe 3 spécialisé – Ouvriers Employés 3 spécialisés » est remplacée par la mention « Groupe 3 spécialisé – Techniciens Maîtrise spécialisés »

Page 264 :

La mention « Groupe 4 spécialisé – Techniciens Maîtrise spécialisés » est remplacée par la mention « Groupe 4 spécialisé – Techniciens Supérieurs spécialisés »

Page 295

L'article suivant est introduit immédiatement avant l'article 2 « Modalités de suivi (comité de transposition) » :

« Article 1 bis – Repositionnement dans les groupes de classification – Garanties de repositionnement minimal

Le présent accord pose le principe du repositionnement des salariés sur la base de l'emploi occupé, le groupe de qualification antérieur pouvant permettre le repositionnement dans le groupe de classification supérieur spécialisé associé à l'emploi du collaborateur.

Dans le cadre exclusif des présentes modalités transitoires et de mise en œuvre, des dispositions particulières sont définies afin de garantir aux salariés de l'entreprise un repositionnement minimal au sein de la nouvelle grille de classification, indépendamment de l'emploi occupé au 1^{er} janvier 2013, date de mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et à la rémunération des personnels techniques et administratifs.

Ces garanties sont les suivantes :

EX GROUPE DE QUALIFICATION	GROUPE DE CLASSIFICATION MINIMUM GARANTI POUR LE REPOSITIONNEMENT
B9 / B10 / B11 / TECHNICIEN MAITRISE FTVSA FTVI F5 F4	3
B15 / B16 / B17 / B18 TECHNICIEN SUPERIEUR FTVSA FTVI F5 F4	4
B19 / B20 / B210 / CADRE ET CADRE CONFIRME FTVSA FTVI F5 F4	5
BEXP / B21.2 / B24.2	6S *
B22 / B23/ B240 / CADRE SUPERIEUR FTVSA FTVI F5 F4	6
B25 ET PLUS / CADRE DE DIRECTION 1 ET PLUS FTVSA	7

* Le repositionnement des salariés concernés peut s'opérer sur l'un des trois niveaux de placement ci-dessous, lesquels constituent des niveaux de placement dérogatoires à la grille de rémunération du groupe 6 spécialisé prévu par l'accord et réservés à ces seuls salariés :

9	35882€
10	36779€
11	37698€

Les parties conviennent que les garanties ci-dessus :

1. dérogent à titre transitoire et dans le cadre exclusif de la transposition au principe posé par l'accord du positionnement des salariés sur le groupe de classification correspondant à l'emploi qu'ils occupent,
2. peuvent conduire à repositionner certains salariés (A) sur un groupe de classification supérieur à celui d'autres salariés (B) occupant le même emploi,
3. ne peuvent constituer une référence opposable à l'employeur pour l'évolution des salariés (B) déjà dans l'entreprise ou le positionnement des salariés qui seront recrutés à l'avenir.

4. ne modifient pas les possibilités d'évolutions de carrière définies par le présent accord, lesquelles s'opèrent pour les salariés ne changeant pas d'emploi sur les différents niveaux d'expertise associé au groupe de classification de leur emploi ou sur le groupe de classification supérieur spécialisé correspondant.

Page 299 :

La mention « Article 5 : Garantie de rémunération » est remplacée par la mention « Article 6 : Garantie de rémunération »

La mention « Article 6 : calendrier de mise en œuvre » est remplacée par la mention « Article 7 : calendrier de mise en œuvre »

Page 299 :

L'article ci-dessous est introduit immédiatement avant l'article 6 : « Garantie de rémunération » :

« Article 5 - Modalités d'intégration de la prime de sujétion »

L'intégration de la prime de sujétions se traduit par l'introduction à salaire annuel brut inchangé d'un forfait d'une heure supplémentaire par semaine, valorisé sur la base du taux horaire calculé après transposition dans la nouvelle grille.

Les salariés concernés par le forfait d'une heure supplémentaire par semaine sont susceptibles de réaliser une heure supplémentaire par semaine au titre dudit forfait à la demande de l'entreprise, en fonction des nécessités de service. Le forfait est payé au salarié, que l'heure supplémentaire soit demandée ou non.

Sous réserve de la signature de l'avenant individuel proposé actant le principe de l'intégration de la prime de sujétions moyennant l'introduction en contrepartie du forfait d'une heure supplémentaire par semaine, le salarié bénéficie des dispositions ci-après :

- Lorsque le montant annuel calculé au 1^{er} janvier 2013 au titre du forfait HS est inférieur au montant annuel antérieurement perçu au titre de la prime de sujétions, le salarié bénéficie d'un complément salarial mensuel correspondant strictement à 1/12^{eme} de l'écart constaté. Ce complément salarial lui est versé concomitamment au repositionnement dans la nouvelle grille de classification / rémunération, soit au 1^{er} janvier 2013.
- A compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés non soumis au forfait jours prévu par le présent accord bénéficient du paiement des heures supplémentaires au-delà de la première heure supplémentaire effectuée par semaine ainsi que du paiement des heures majorées pour travail de nuit, de week-end ou jour férié.

Dans l'hypothèse d'un passage à temps partiel d'un salarié bénéficiant du forfait d'une heure supplémentaire par semaine, ledit forfait est suspendu dans son principe comme dans ses modalités de rémunération pendant toute la durée du temps partiel. »

Page 300 :

La mention « Article 7 : Métiers artistiques non référencés dans la nomenclature générale » est remplacée par la mention « Article 8 : Métiers artistiques non référencés dans la nomenclature générale»

Dispositions générales :

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

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux articles correspondants de l'accord initial.

Le présent avenant est conclu avec les organisations représentatives au niveau de l'entreprise signataires de l'accord du 28 mai 2013 dans les conditions de majorité prévues à l'article L 2232-12 du code du travail.

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

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

Fait à Paris, le

En 10 exemplaires originaux.

Pour la société France Télévisions représentée par :

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT représentée par :

Pour la CGT représentée par :

Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par