

## 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. A ce titre, sont exclusivement modifiées par le présent avenant les dispositions du Livre 2 – Titre 1 relatives aux emplois, à la classification et à la rémunération ainsi que celles relatives aux annexes correspondantes (I- Annexes Livre 2)

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

### Page 63 :

La mention « assurer des actions de tutorat et de formation » afférente aux conditions de passage en grille « spécialisée » est remplacée par la mention suivante :

« assurer des actions de tutorat et/ou de formation »

8  
M

**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 la mise en œuvre de compétences complémentaires relevant d'autres emplois mais pouvant concourir 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. »

8.  
A

**Page 226 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille professionnelle « Programmes », métier « Conception et suivi de programmes » (groupe de classification 6) :

**« Chargé(e) de conception de programmes courts » :**

Assurer la conception, la rédaction et la responsabilité de la fabrication de l'autopromotion, de l'information de services et/ou de programmes courts en cohérence avec la ligne éditoriale et la charte de l'antenne jusqu'à leur mise à disposition en vue de la diffusion. Peut assurer la pose de voix, la présentation à l'antenne, en direct ou en différé, ainsi que la déclinaison numérique des produits.

**Page 227 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille professionnelle « Programmes », métier « Programmation » (groupe de classification 5) :

**« Cadre de programmation » :**

*Assurer l'étude, le pilotage, la réalisation et le suivi des activités, des dossiers et/ou des projets dans le domaine de la programmation. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.*

**Page 228 :**

L'emploi suivant relevant du groupe de classification 4 est ajouté au sein de la famille professionnelle « Programmes », métier « Programmation » :

**« Technicien(ne) de programmation » :**

*Etablir et gérer les grilles prévisionnelles (théoriques et/ou hebdomadaires) de programmes conformes à la ligne éditoriale. Elaborer puis gérer les conducteurs d'antenne jusqu'à diffusion.*

Les emplois de « Technicien(ne) de programmation grilles » et de « Technicien(ne) de programmation conducteurs » sont supprimés.

**Page 229 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Production » (groupe de classification 4) :

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

*Assurer la planification, la mise en œuvre et 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*

P.  
A

*fabrication, la vérification et la mise en œuvre des éléments visuels et/ou sonores des contenus participant à la mise en forme des émissions et/ou 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 « Production-Fabrication-Technologies », métier « Production opérationnelle et organisation » (groupe de classification 4) :

« Chef d'équipe » :

*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 « Production-Fabrication-Technologies », métier « 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(trice) décors – 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 « Production-Fabrication-Technologies », métier « 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.*

P.  
137

**Page 234 :**

La définition de l'emploi d' « Opérateur (trice) d'habillage », au sein de la famille « Production-Fabrication-Technologies », métier « Exploitation Moyens audiovisuels », 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 au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Maintenance Administration Technologies » 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. »*

L'emploi de « Responsable informatique et process », groupe de classification 7, est introduit au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Maintenance Administration Technologies » :

« Responsable informatique et process » :

*Assurer la coordination et la responsabilité de l'installation, du fonctionnement, de la maintenance et de la sécurité des systèmes informatiques et définir les moyens contribuant à*

*P.*  
*17*

*l'amélioration des process. Conduire ou participer aux projets et aux études liés 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) au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Maintenance Administration Technologies » :

« 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) au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Maintenance Administration Technologies » :

« Technicien(ne) de maintenance 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 au sein de la famille « Communication-Marketing-Etudes », métier « Communication interne/externe » 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 stratégique d'entreprise...) 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 au sein de la famille « Communication-Marketing-Etudes », métier « Communication interne/externe »:

« Responsable Communication d'une antenne régionale » :

*Concevoir le plan de communication pour 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 au sein de la famille « Gestion d'entreprise » comme suit :

*Assurer la gestion, la coordination et le suivi de dossiers administratifs et participer à 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(trice) Décors – Machiniste » au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Décor ».

**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 professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Production opérationnelle et organisation » :

« Chef d'équipe »

Les emplois suivants relevant du groupe de classification 4 sont ajoutés au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Exploitation Moyens audiovisuels » :

« Opérateur (trice) d'habillage ».

« Opérateur (trice) Prompteur ».

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

2.  
M

**Page 250 :**

L'emploi suivant relevant du groupe de classification 4 est ajouté au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « Production » :

« Assistant(e) de production d'émission et/ou d'édition ».

L'emploi suivant relevant du groupe de classification 4 est ajouté au sein de la famille professionnelle « Programmes », métier « Programmation » :

« Technicien(ne) de programmation ».

Les emplois de « Technicien(ne) de programmation grilles » et de « Technicien(ne) de programmation conducteurs » sont supprimés.

**Page 251 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein des emplois relevant du groupe 5, famille professionnelle « Programmes », métier « Programmation » :

« Cadre de programmation ».

**Page 252 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein des emplois relevant du groupe 6, famille professionnelle « Programmes », « Conception et suivi de programmes » :

« Chargé(e) de conception de programmes courts ».

**Page 254 :**

L'emploi suivant est ajouté au sein des emplois relevant du groupe 7, famille professionnelle « Production- Fabrication-Technologies », métier « 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 Maintenance Systèmes audiovisuels et/ou informatiques » au sein de la famille professionnelle « Production- Fabrication-Technologies », métier « Maintenance-Administration-Technologies ».

8  
R7

L'emploi de « Chef de fabrication » est ajouté au sein de la famille professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « 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 professionnelle « Production-Fabrication-Technologies », métier « 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 professionnelle « Communication – Marketing – Etudes », métier « Communication Interne/Externe ».

**Page 257 :**

L'Emploi de « Chef de produit numérique » est ajouté au groupe de classification 9 au sein de la famille professionnelle « Programmes », métier « 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 ».

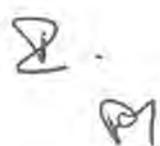
**Page 295**

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

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<sup>er</sup> 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 :

- 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,
- peuvent conduire à repositionner certains salariés (A) sur un groupe de classification supérieur à celui d'autres salariés (B) occupant le même emploi,
- ne peuvent être invoquées par les salariés (B) à l'appui d'une demande d'évolution sur un groupe de classification ne correspondant pas à l'emploi qu'ils occupent
- 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 » :

*D*  
*M*

#### « 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 effectuée 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<sup>er</sup> 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<sup>eme</sup> de l'écart constaté. Ce complément salarial lui est versé concomitamment au repositionnement dans la nouvelle grille de classification / rémunération, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- A compter du 1<sup>er</sup> 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 de l'ensemble des heures majorées, notamment 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 dispositions correspondantes de l'accord initial.

D.  
B

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 09 AVR. 2014

En 10 exemplaires originaux.

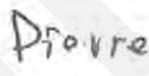
Pour la société France Télévisions représentée par :

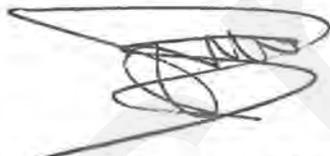
 Patrice Papet

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT représentée par :

Pour la CGT représentée par :

 Pierre MOUCHEZ, DSC



Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par