

Relevé de conclusions du 30 avril 2014 sur le plan de départs volontaires de France Télévisions

Lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 15 avril 2014, les élus du CCE ont émis à l'unanimité des votants un avis négatif sur le projet de plan de départ volontaire tout en demandant que l'ensemble des mesures plus favorables négociées dans le cadre de l'accord de méthode soient reprises dans le document contenant les mesures appliquées de manière unilatérale par France Télévisions.

Considérant que cet avis constitue une reconnaissance des avancées permises par la négociation qui s'est déroulée dans le cadre de l'accord de méthode du 20 février 2014 au 11 avril 2014, la direction de France Télévisions a décidé de donner une suite favorable à la demande des élus.


Elle a donc convié les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise le 30 avril 2014 pour les informer de sa décision d'intégrer ces avancées dans le projet de PDV soumis à l'homologation de la DIRECCTE qu'elle leur a par ailleurs remis (annexe 1).

Sans attendre la finalisation des négociations qui vont reprendre avant la fin du mois de mai 2014 en vue d'un accord portant sur diverses mesures relatives à l'emploi et à la production de programmes dont le texte figurant en annexe 2 constitue le socle, la direction de FTV s'engage de manière anticipée à

- appliquer les dispositions relatives à la réduction du nombre de postes concernés par le plan de départs volontaires pour le porter à 339,5 ;
- mettre en place le dispositif de prise en compte de la pénibilité permettant à certains collaborateurs particulièrement exposés de partir en retraite et d'être remplacés par de jeunes recrues ;
- poursuivre les négociations sur l'emploi non permanent.

Fait à Paris le 30 avril 2014.

En 8 exemplaires originaux.

Pour la Direction représentée par : <i>Patricia PAPET</i>	
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par : <i>Pierre Touchet, DSC</i>	
Pour F.O. représentée par : <i>JV SEYBOLD</i>	
Pour le SNJ représenté par :	

1 **ANNEXE 1 – document unilatéral transmis à la DIRECCTE pour homologation**
2



8
9 **france télévisions**
10

11
12
13
14
15
16 **Plan de Départs Volontaires accompagnant**
17 **l'évolution de l'organisation de FRANCE**
18 **TELEVISIONS**

19
20
21 *Version définitive du 30 avril 2014*
22

23
24 ***Document unilatéral élaboré en application de l'article***
25 ***L.1233-24-4 du Code du Travail***
26

27
28
29
30 Le présent document intègre les modifications apportées par rapport à la version présentée en
31 CCE le 15 avril 2014 afin de tenir compte de l'avis de ce dernier (intégration des dispositions
32 plus favorables arrêtées dans le cadre de la négociation). Elles sont identifiées en [rouge].
33
34
35
36

Sommaire

37		
38		
39		
40		
41	1.	Rappel des principales caractéristiques du projet de plan de départs volontaires 5
42	1.1.	Informations légales5
43	1.2.	Motivation économique du projet.....5
44	1.3.	Effectifs de l'entreprise au 31 juillet 2013 et impact du projet de réorganisation7
45	1.3.1.	Répartition des effectifs de l'entreprise7
46	1.3.2.	Répartition de l'impact sur l'emploi par catégorie professionnelle7
47	1.4.	Modalités d'information-consultation des représentants du personnel8
48	1.5.	Conséquences du plan de départs volontaires sur l'organisation du travail8
49	1.5.1.	Une redistribution d'une partie de la charge de travail8
50	1.5.2.	Un dispositif d'accompagnement adapté8
51	2.	Mise en œuvre du volontariat..... 10
52	2.1.	Définition et Objet.....10
53	2.2.	Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des départs.....10
54	2.3.	Eligibilité des salariés10
55	2.4.	Période d'appel au Volontariat.....12
56	2.5.	Information des salariés12
57	3.	Structures d'accompagnement 13
58	3.1.	Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement pour les mobilités externes dans le cadre du PDV....13
59	3.1.1.	Objectif de l'Antenne externe d'Accompagnement au PDV13
60	3.1.2.	Composition de l'Antenne externe d'Accompagnement au PDV14
61	3.1.3.	Moyens et Modalités de fonctionnement.....14
62	3.1.3.1.	<i>Phase préalable à la validation des candidatures au départ volontaire15</i>
63	3.1.3.2.	<i>Phase postérieure à la validation des candidatures au départ volontaire : accompagnement des salariés dans la réalisation de leur projet15</i>
64	3.2.	Dispositif d'accompagnement de la mobilité interne au Groupe dans le cadre du PDV15
65	3.2.1.	Objectif de l'Antenne interne d'Accompagnement au PDV15
66	3.3.	Accompagnement des départs en retraite dans le cadre du Plan de départs volontaires.16
67	3.4.	Mise en place d'une commission de Suivi Nationale17
68	3.4.1.	Rôle de la Commission de Suivi17
69		Le rôle de la Commission de suivi en tant qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires est décrit dans la partie 5.2. du présent plan.17
70	3.4.2.	Composition de la Commission de Suivi.....17
71	3.4.3.	Moyens de la Commission de Suivi18
72	3.4.4.	Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi19
73		
74		
75	4.	Mise en œuvre de la mobilité interne 20
76	4.1.	Recensement des opportunités de repositionnement interne.....20
77	4.2.	Traitement des candidatures20
78	4.2.1.1.	<i>Réception des candidatures20</i>
79	4.2.1.2.	<i>Examen des candidatures20</i>
80	4.2.1.3.	<i>Validation des candidatures.....21</i>
81	4.2.1.4.	<i>Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe.....21</i>
82	4.3.	Mise en œuvre de la mobilité interne (Reprise de l'ancienneté).....22
83	4.4.	Conséquences sur le contrat de travail du repositionnement interne22
84	4.4.1.	Repositionnement au sein de la même entreprise22
85	4.4.2.	Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe France Télévisions22
86		
87	5.	Mise en œuvre des départs volontaires externes 23
88	5.1.	Examen des candidatures au départ volontaire des salariés23
89	5.1.1.	Instruction préalable des candidatures par l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....23
90	5.1.2.	Candidature officielle auprès de la DRH.....23
91	5.2.	Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la Commission de suivi.....24
92	5.2.1.	Modalité d'étude des candidatures24
93	5.2.2.	Candidature validée25
94	5.2.3.	Candidature refusée.....26
95	5.2.4.	Candidature en attente.....26
96	5.3.	Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire.....26

97	6. Mesures sociales d'accompagnement	27
98	6.1. Les incitations au départ à la retraite.....	27
99	6.1.1. Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires.....	27
100	6.1.2. Rappel des conditions légales de départ en retraite (Métropole et DOM)	27
101	6.1.3. Indemnité d'aide au rachat de trimestres.....	28
102	6.1.4. Indemnité de départ volontaire à la retraite.....	29
103	6.2. Le repositionnement externe	30
104	6.2.1. Le congé de reclassement	30
105	6.2.1.1. Définition et objet.....	30
106	6.2.1.2. Bénéficiaires.....	30
107	6.2.1.3. Durée	30
108	6.2.1.4. Rémunération.....	31
109	6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation	31
110	6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement	31
111	6.2.1.7. Protection sociale	32
112	6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement.....	32
113	6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de rupture.....	33
114	6.2.2. Les aides à la formation professionnelle.....	33
115	6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation".....	33
116	6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante).....	33
117	6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise.....	34
118	6.2.3.1. Un dispositif d'accompagnement spécifique par l'Antenne externe d'Accompagnement au PDV.....	34
119	6.2.3.2. Une aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité	35
120	6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE TELEVISIONS.....	36
121	6.2.3.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de rémunération.....	36
122	7. Accompagnement de la mobilité géographique	38
123	7.1. Définition de la mobilité géographique au sens du PDV.....	38
124	7.2. Dispositif pour la mobilité interne liée au PDV	38
125	7.2.1. Incitation financière à la mobilité interne.....	38
126	7.2.2. Déménagement.....	38
127	7.2.3. Indemnité de frais de transport.....	39
128	7.2.4. Indemnité d'installation.....	40
129	7.2.5. Frais de mission	40
130	7.2.6. Voyage de reconnaissance	41
131	7.2.7. Contribution aux frais de logement dans la nouvelle zone de d'affectation	41
132	7.2.8. Indemnité de double résidence.....	42
133	7.2.9. Remboursement des frais de transport en attente de rapprochement familial.....	42
134	7.2.10. Accompagnement du conjoint.....	43
135	7.3. Dispositif pour la mobilité externe	44
136	7.3.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche	44
137	7.3.2. Voyage de reconnaissance	44
138	7.3.3. Accompagnement du conjoint	44
139	7.3.4. Prise en charge des frais de déménagement.....	44
140	7.3.5. Double résidence	45
141	7.3.6. Contribution aux nouveaux frais de logement.....	45
142	8. Indemnité de rupture du contrat de travail	46
143	8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail – Barème commun appliqué dans le cadre du PDV.....	46
144	8.2. Capitalisation du congé de reclassement	47
145	8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite	47
146	8.3.1. Indemnité de départ à la retraite.....	47
147	8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle	48
148	9. Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail	49
149	9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis	49
150	9.2. Rappel des durées de préavis applicable	49
151	9.3. Sort des congés payés, JRTT et CET	49
152	9.4. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire.....	49
153	9.5. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF).....	50
154	9.6. Priorité de réembauche	50
155	10. mise en œuvre parallèle de réduction de la précarité au sein de l'entreprise	51
156	11. Annexes	52
157	11.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories professionnelles.....	52

158	11.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail	55
159	11.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement	57
160	11.4. Liste des postes ouverts à la mobilité interne (Bourse de l'emploi – extrait au 25/04/14).....	61
161		
162		
163		
164		
165		
166		
167		
168		

Smart-Cat

169
170

1. RAPPEL DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU PROJET DE PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

171
172

1.1. Informations légales

173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185

NOM DE L'ENTREPRISE : **France Télévisions SA**

APPARTENANCE A UN GROUPE : **Groupe France Télévisions**

ADRESSE SIEGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE :

7, Esplanade Henri de France

75015 PARIS

RCS : **Paris 432 766 947**

CODE NAF : **6020A Edition de chaînes généralistes**

CAPITAL SOCIAL : **347 540 000 euros**

186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210

Les raisons économiques qui justifient ce Plan de Départs Volontaires ainsi que le projet d'organisation qu'il accompagne font l'objet d'une procédure parallèle d'information consultation des instances représentatives du personnel au titre des articles L 2323-6 et L 2323-15 du code du travail et sont exposés dans le dossier économique (Livre II) qui a été remis aux membres du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement le 15 octobre 2013.

Ce dossier économique fait corps avec le présent document, cependant une synthèse de la motivation économique de Plan de Départs Volontaires est intégrée ci-dessous.

Le 27 septembre 2011, France Télévisions présentait aux élus du Comité Central d'Entreprise le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pour la période 2011-2015.

Ce contrat, signé avec l'Etat, définissait les orientations stratégiques de l'entreprise, associées à des objectifs précis, prévoyant alors un équilibre entre :

- Des objectifs nouveaux ou renforcés (*enjeux numériques, développement de l'offre régionale sur les territoires métropolitain et ultramarin, développement de France 4 et France Ô, généralisation progressive de la diffusion en haute définition et accroissement du financement de la création*) ;
- Des ressources publiques connaissant une évolution proche de l'inflation, cohérente avec l'indexation de la redevance, dans un contexte de dynamisme des ressources publicitaires à l'époque supposé pérenne ;

- 211 – Un redéploiement significatif de charges, accompagné à partir de 2013 d'une inflexion
212 du volume d'emploi rendue possible par la mise en place de l'entreprise unique et plus
213 précisément par les synergies dégagées.
214

215
216 Toutefois, le renforcement de la concurrence privée sur la TNT, la dégradation brutale de la
217 conjoncture publicitaire début 2012, et la contribution à la réduction des déficits publics
218 demandée au secteur audiovisuel se traduisent par des perspectives de ressources fortement
219 dégradées, qui rendent incontournable la mise en œuvre d'un important plan d'économies.
220

221 Compte tenu des prévisions de recettes publicitaires connues aujourd'hui et de la trajectoire
222 pluriannuelle des ressources publiques présentée dans le projet de loi de finances pour 2013,
223 même complétée du produit de l'augmentation de la contribution à l'audiovisuel public
224 intervenue en LFI pour 2013, les moyens de France Télévisions à l'horizon 2015 se trouveraient
225 en effet en retrait de 300 à 350 M€ par rapport au plan d'affaires du COM, soit de l'ordre de
226 10% de ses ressources brutes.
227

228 Dans ce contexte, France Télévisions doit engager au plus vite des mesures structurelles
229 destinées à restaurer à court et moyen terme l'équilibre de ses comptes. Au-delà d'économies
230 importantes sur le coût des programmes et sur les frais de fonctionnement, un effort substantiel
231 de productivité devra être réalisé sur l'ensemble du groupe.
232

233 Le présent Plan de Départs Volontaires (PDV) expose les modalités de mise en œuvre des
234 départs sur la base du volontariat et les mesures sociales d'accompagnement prévues pour les
235 salariés quittant l'entreprise dans ce cadre.
236
237

238 **1.3. Effectifs de l'entreprise au 31 juillet 2013 et impact du**
 239 **projet de réorganisation**

240 **1.3.1. Répartition des effectifs de l'entreprise**

	Personnel Technique et Administratif		Journalistes	
	Non Cadres	Cadres	Non encadrant	Encadrant
Contrats à durée indéterminée	4 492	1 646	2 015	691

- 243 En plus de ces effectifs permanents FRANCE TELEVISIONS employait au 31 juillet 2013 :
- 244 – 325 Cachetiers ;
 - 245 – 93 Pigistes ;
 - 246 – 576 Intermittents ;
 - 247 – 509 Contrats à durée déterminée :
 - 248 ▪ 280 CDD Personnel Technique et Administratif ;
 - 249 ▪ 229 CDD Journaliste ;
 - 250 – 68 Contrats de professionnalisation.

251 **1.3.2. Répartition de l'impact sur l'emploi par catégorie professionnelle**

252 Le projet de réorganisation prévoyait à l'origine la suppression potentielle de **361 postes**. Après
 253 prise en compte d'une part des vacances suite à des départs naturels (ces postes seront
 254 supprimés en priorité) et, d'autre part, des dispositions retenues lors des négociations de
 255 l'accord majoritaire, **le nombre de postes ouverts aux départs volontaires a été réduit à 339,5**
 256 **postes**.

257 Il est rappelé que selon le projet d'accord majoritaire, il avait été prévu que :

258 *« Concernant le réseau France 3, le paragraphe 10.1.2 du Livre 2 sera aménagé afin de ne pas*
 259 *lier l'évolution des pratiques professionnelles à une réduction du nombre de postes de chefs*
 260 *monteurs. Ainsi, les 21 postes de chefs monteurs ouverts au volontariat dans les différentes*
 261 *antennes de France 3 seront maintenus dans l'organisation cible présentée dans le Livre 2 et*
 262 *retirés de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1.*

263 *Dans le même temps, 8 postes de techniciens d'exploitation concourant aux JT régionaux (hors*
 264 *techniciens d'exploitation vidéo et audiovisuelle) au sein de la catégorie professionnelle*
 265 *« exploitation moyens audiovisuels » seront déduits dans l'organisation cible présentée dans le*
 266 *Livre 2 et ajoutés à la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1, à raison de deux postes*
 267 *par pôle.*

268 *Concernant le réseau Outre-mer 1ère, pour la Guadeloupe, un poste de responsable*
 269 *d'habillage sera maintenu dans l'organisation cible au paragraphe 11.4.1 du Livre 2 et déduit*
 270 *de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1. Pour la Réunion, un poste d'assistant(e)*
 271 *de production sera maintenu dans l'organisation cible du Livre 2 au paragraphe 11.8.1 et déduit*
 272 *de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1. »*

281 Le tableau en Annexe 11.1 prévoit la répartition de ces postes par catégorie professionnelle.

282

283 Il est rappelé que selon la jurisprudence une catégorie professionnelle se définit comme un
284 ensemble de "salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature
285 supposant une formation professionnelle commune".

286

287

288 **1.4. Modalités d'information-consultation des représentants du** 289 **personnel**

290 L'accord de méthode, signé le 6 février 2014 et auquel il est renvoyé, a rallongé le délai prévu à
291 l'article L.1233-30 du code du travail et en a fixé le terme au 30 avril 2014. Cet accord a
292 également fixé le calendrier de la procédure d'information consultation et des négociations
293 menées parallèlement avec les organisations syndicales représentatives.

294

295 Sur ce dernier point, l'accord de méthode a prévu la possibilité de procéder à des
296 aménagements par accord commun entre la direction et les organisations syndicales
297 signataires si ceux-ci devaient s'avérer nécessaires. C'est à ce titre que les parties concernées,
298 sans modifier la date du 30 avril 2014 visée ci-dessus, ont convenu de prolonger la durée des
299 négociations jusqu'au 11 avril 2014, c'est-à-dire au-delà du terme initialement envisagé.

300

301

302 **1.5. Conséquences du plan de départs volontaires sur** 303 **l'organisation du travail**

304 **1.5.1. Une redistribution d'une partie de la charge de travail**

305 En actionnant des leviers tels que la mutualisation de certaines fonctions ou l'allègement des
306 structures d'encadrement, la mise en œuvre du plan de départs volontaires va probablement
307 entraîner une redistribution de la charge de travail dont l'étendue n'est pas connue *a priori*
308 puisque les départs se font uniquement sur la base du volontariat.

309

310 Les parties signataires conviennent de l'importance de traiter de cette question du report
311 éventuel de la charge de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sur les salariés restant en
312 poste. Au-delà des analyses quantitatives et qualitatives qui ont été menées jusqu'à présent par
313 la direction de l'entreprise en vue de la construction du plan de départs volontaires, les parties
314 signataires souhaitent mettre en place un dispositif de suivi pour appréhender au mieux ces
315 conséquences.

316

317 **1.5.2. Un dispositif d'accompagnement adapté**

318 Dans les six mois qui suivent l'ouverture de la période de volontariat, la direction de l'entreprise
319 présentera devant chaque CHSCT concerné, un bilan de l'impact des départs effectifs sur les
320 conditions de travail des salariés.

321

322 Ce bilan sera réalisé auprès d'un nombre significatif de salariés appartenant à des catégories
323 professionnelles et / ou établissements directement impactés par les départs. Il consistera en
324 une comparaison entre la charge de travail antérieure et la charge de travail postérieure aux
325 départs.

326

327 A l'issue de l'échange en CHSCT, et si besoin, un plan d'actions pourra être défini et mis en
328 œuvre dans un délai rapproché. La direction de la santé et de la qualité de vie au travail pourra
329 apporter son appui aux managers et responsables ressources humaines des CHSCT
330 concernés, s'ils en expriment le besoin, sur les sujets d'expertise qui sont de son ressort.

331
332 Au terme de la mise en œuvre de ce plan d'actions, un nouveau bilan sera présenté devant les
333 CHSCT concernés.

334
335

SmartCoat

336

2. MISE EN ŒUVRE DU VOLONTARIAT

337

2.1. Définition et Objet

338

339

340

341

342

Le Volontariat permet de favoriser le repositionnement en interne et/ou le départ de salariés ayant des solutions professionnelles et donc d'éviter à des salariés de se retrouver sans emploi ou solution professionnelle suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de FRANCE TELEVISIONS.

343

344

345

346

347

348

Le départ volontaire est également ouvert aux salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du plan afin de bénéficier des aides prévues par celui-ci (sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité à cette mesure, telles que décrites ci-après).

349

2.2. Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des départs

350

351

352

353

354

Les départs volontaires de niveau 1 pourront s'opérer après examen par la commission de suivi échelonné à compter de la première réunion de la commission de suivi.

355

356

357

358

À l'issue de la période de volontariat de niveau 1 et avant les départs volontaires de niveau 2, un bilan sera présenté au Comité central d'entreprise. Les départs de niveau 2 pourront s'échelonner à compter de ce bilan et après examen de la commission de suivi.

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

Concernant l'AITV et le sous-titrage de la Rédaction de France 2, un bilan spécifique des départs en mobilité ou en retraite des collaborateurs sera fait à l'issue de la période de volontariat. Si, au vu de ce bilan, il s'avère qu'un nombre significatif d'entre eux ne souhaite pas bénéficier du dispositif de repositionnement interne proposé ou d'une mobilité externe, une nouvelle organisation devra être mise en place pour les collaborateurs de l'AITV et ceux du sous-titrage et sera soumise à la consultation préalable du CCE et des CE concernés dans le respect de leurs compétences légales respectives. Cette nouvelle organisation pourra entraîner des changements de conditions de travail mais n'aura pas d'impact sur l'emploi des collaborateurs concernés. En tout état de cause, ces changements seront présentés au CCE et aux CE concernés dans le respect de leurs compétences légales respectives.

370

371

Les demandes de départs volontaires de certains candidats pourront être acceptées et leur réalisation différée dans le temps afin de tenir compte des :

372

373

374

375

376

377

378

- Contraintes organisationnelles de l'entreprise ;
- Délais de mise en œuvre de certains programmes d'investissements et de modernisation des outils ou durée des actions de formation, d'adaptation, de reconversion permettant ces départs ;
- Dates de liquidation de la retraite à taux plein pour les salariés partant en retraite dans le cadre du présent PDV.

379

2.3. Eligibilité des salariés

380

381

Les salariés pouvant se porter candidat au volontariat doivent satisfaire aux **conditions cumulatives suivantes** :

382

383

a) Etre employés par France TELEVISIONS en **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**,

384

385

b) **Etre Volontaires directs ou indirects :**

386

– **Volontaires directs** ou dits de "*Niveau 1*" :

387

▪ Candidat occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle une ou plusieurs suppressions de postes sont recherchées (*catégorie professionnelle concernée*)

388

389

390

▪ Ce candidat doit en outre être employé dans un établissement dans lequel une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de sa catégorie professionnelle.

391

392

393

– **Volontaires indirects** dits de "*Niveau 2*" :

394

▪ Afin de favoriser une mise en œuvre souple de la nouvelle organisation, il est convenu d'ouvrir la possibilité de solliciter un départ volontaire à tout salarié ne remplissant pas les conditions demandées aux volontaires directs mais dont le départ est de nature à se substituer de façon effective au départ d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée ;

395

396

397

398

399

400

La validation de telles candidatures implique le repositionnement **effectif et volontaire** d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée. Ce dernier devra en conséquence :

401

402

403

– être en mesure, au regard de sa qualification et de ses compétences, d'accéder au poste du candidat au volontariat, moyennant, si nécessaire, une formation-adaptation ;

404

405

406

– être volontaire pour reprendre le poste du candidat au volontariat.

407

408

c) Justifier d'une ancienneté au sein de l'entreprise supérieure à 5 ans à la date d'ouverture de période de volontariat pour les volontaires à un départ en vue d'une mobilité externe ;

409

410

411

d) En outre, les salariés remplissant les conditions ci-dessus (volontaires directs ou indirects) pourront se porter candidats au Départ Volontaire Externe (départ en retraite ou départ en vue d'une mobilité externe), s'ils justifient, selon le cas :

412

413

414

415

- **qu'ils remplissent les conditions requises par le présent PDV pour un départ à la retraite aidé ;**

416

417

418

- ou qu'ils sont porteurs de l'un des projets professionnels suivants :

419

420

✓ Une offre ferme de **contrat à durée indéterminée** ;

421

✓ Un projet de **création ou de reprise d'entreprise** tel que défini par le présent PDV ;

422

423

✓ Un projet de **formation qualifiante ou diplômante** tel que défini par le présent PDV ;

424

425

✓ Une offre ferme de **contrat à durée déterminée** ou de **contrat de travail temporaire** d'au moins 6 mois. Cette offre devra être assortie de perspectives tangibles d'insertion professionnelle durable qui seront appréciées par la commission de suivi.

426

427

428

429

430

Les salariés remplissant les conditions pour se porter candidat au départ volontaire à la retraite, ne pourront pas se porter candidat au départ en vue d'une mobilité externe.

431

432

433

434 **2.4. Période d'appel au Volontariat**

435 La période d'appel au volontariat correspond à la période pendant laquelle les salariés éligibles
436 pourront se porter candidats à une mobilité interne (*repositionnement au sein de l'Entreprise ou*
437 *du Groupe FRANCE TELEVISIONS*), à une mobilité externe ou à un départ en retraite aidé
438 dans le cadre du PDV (*Départ Volontaire Externe*).

439
440 Leurs dossiers de candidatures devront être déposés avant l'expiration de cette période.

441
442 La période d'appel au volontariat :

- 443
- 444 - débutera à compter de la décision d'**homologation** du Plan de Départs Volontaires
445 par la Direccte ;
- 446
- 447 - et se terminera
 - 448 o le 30 juin 2014 pour les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du
449 PDV ;
 - 450 o le 30 septembre 2014 pour les candidats au départ volontaire externe ou à
451 une mobilité interne (la préparation d'un projet professionnel ou le
452 repositionnement interne nécessitant plus de temps).
- 453

454 Au terme de la période d'appel au volontariat, un bilan des départs sera présenté en Comité
455 central d'entreprise afin de prolonger éventuellement la période d'appel au volontariat.
456 Concernant l'AITV et le Sous-titrage, ce bilan pourra conduire à la mise en œuvre du dispositif
457 spécifique décrit au 2.2 du présent article.

458 459 **2.5. Information des salariés**

460 A l'issue de la procédure d'information consultation relative au projet de réorganisation et au
461 présent projet de Plan de Départs Volontaires, les salariés seront informés par courriel et dans
462 le cadre de réunions d'équipe de la mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires au sein de
463 FRANCE TELEVISIONS et des modalités de mise en œuvre de celui-ci.

464
465 Ils seront également informés de la mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au PDV
466 et de son rôle dans la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires ainsi que de ses horaires
467 d'ouverture et de sa localisation.

468
469 Un livret de présentation du présent Plan de Départs Volontaires, de son contenu et de ses
470 modalités de mise en œuvre sera mis à disposition des salariés. Notamment, les notions de
471 Volontaire Direct et Indirect seront définies afin que chaque salarié soit en mesure d'évaluer sa
472 possibilité de bénéficier d'un Départ Volontaire dans le cadre du Plan de Départs Volontaires.

473
474 Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront informés par courrier.

475
476

477 3. STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

478 3.1. Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement pour les 479 mobilités externes dans le cadre du PDV 480

481 Dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires, l'entreprise souhaite mettre en place
482 une Antenne d'Accompagnement au PDV chargée d'accompagner les salariés dans sa mise en
483 œuvre pour les candidatures volontaires à une mobilité externe.
484

485 3.1.1. Objectif de l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV 486

487 L'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV accompagne les salariés concernés par le
488 présent Plan en 3 étapes :

- 489 1. **Accueil/écoute/information et conseil**, tout salarié de l'entreprise concerné par une
490 mobilité externe peut solliciter l'Antenne d'accompagnement afin de s'informer sur le
491 contenu et les modalités du PDV ;
492
- 493 2. **Elaboration et pré-validation du projet professionnel** (*emploi salarié, création ou*
494 *reprise d'entreprise, reconversion professionnelle*), étape indispensable à la validation
495 ultérieure de toute candidature au départ externe ;
496
- 497 3. Suivi de la **mise en œuvre du projet professionnel**.
498

499 En parallèle, l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV assure une veille économique
500 destinée à fournir aux salariés des informations relatives aux :

- 501 – Opportunités professionnelles sur le territoire ;
502
- 503 – Secteurs d'activité porteurs susceptibles de recruter ou pour lesquels des projets de
504 créations ou de reprise d'entreprise s'avèrent pertinents ;
505
- 506 – Evolutions professionnelles envisageables ou emplois accessibles pour les métiers
507 concernés par le projet à l'extérieur de l'entreprise.
508

509 L'accès à l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV repose sur le volontariat. Dans le
510 cadre de leur mission, les conseillers conserveront confidentielles les informations à caractère
511 privé communiquées par les salariés. Tant que le salarié n'a pas fait acte de candidature
512 officiellement, son anonymat est garanti.
513

514 Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement,
515 conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe en France, pour
516 se rendre à l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV, si celui-ci se trouve à une distance
517 supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.
518

519 L'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV est chargée d'accompagner les salariés
520 bénéficiaires d'un départ volontaire externe dans le cadre du présent Plan.
521

522
523

524 À compter de la prise d'effet de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun
525 pour motif économique, les salariés dont la candidature est validée bénéficient d'un
526 accompagnement d'une durée de 9 mois qu'il s'inscrive ou non dans le cadre d'un congé de
527 reclassement.

528
529 Les principales missions de l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV, sont donc les
530 suivantes :

- 531
- 532 – Elle informe les salariés sur le dispositif de mobilité externe ;
- 533
- 534 – Elle constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois ou externes ;
- 535
- 536 – Elle informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur
537 accompagnement dans le cadre du présent Plan ;
- 538
- 539 – Si nécessaire, elle réalise à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans de
540 compétences ;
- 541
- 542 – Elle assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité externe (*dossier de*
543 *candidature, formation aux entretiens, création d'entreprise...*) ;
- 544
- 545 – Elle aide le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une
546 formation diplômante ;
- 547
- 548 – Elle accompagne les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique ;
- 549
- 550 – Elle définit, en concertation avec le salarié, le plan d'actions le mieux adapté et les
551 conditions de sa mise en œuvre puis valide la faisabilité du projet professionnel ;
- 552
- 553 – Elle assure le suivi de la mise en œuvre du projet durant la période d'essai du salarié
554 dans ses nouvelles fonctions.
- 555

556 **3.1.2. Composition de l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV**

557 L'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV est composée de conseillers externes
558 appartenant à cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement
559 professionnel.

560
561 La sélection dudit cabinet sera réalisée dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre à laquelle
562 le Comité central d'entreprise sera associé par l'intermédiaire des deux représentants qu'il
563 désignera.

564 565 **3.1.3. Moyens et Modalités de fonctionnement**

566 FRANCE TELEVISIONS mettra en place une Antenne d'Accompagnement à la mobilité externe
567 le plus près possible des localisations de l'entreprise afin d'en faciliter l'accès par les salariés.
568 La liste des implantations de l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV tiendra compte du
569 nombre de postes ouverts au volontariat.

570
571
572

573
574
575

3.1.3.1. Phase préalable à la validation des candidatures au départ volontaire

576 Au sein de l'Antenne **externe** d'Accompagnement du PDV, durant les horaires d'ouverture – *ou*
577 *durant les permanences* – l'entreprise s'efforcera de mettre à disposition des salariés les
578 moyens suivants :

- 579 – Espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un
- 580 système de gestion des offres ;
- 581 – Salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- 582 – Salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale,
- 583 nationale et spécialisée ;
- 584 – Photocopieuse, imprimante et fax ;
- 585 – ...

586

587 L'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV sera localisée à **proximité** des locaux de
588 l'entreprise. En fonction **du nombre de postes ouverts au volontariat**, FRANCE TELEVISIONS
589 souhaite que chaque implantation concernée par le présent projet puisse accueillir une Antenne
590 d'Accompagnement du PDV.

591

592 Afin de faciliter l'accès des salariés à l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV, des
593 permanences seront animées par ses conseillers. Le planning de ces permanences sera défini
594 ultérieurement.

595

596 Les salariés pourront prendre contact directement avec les conseillers de l'Antenne **externe**
597 d'Accompagnement du PDV afin de convenir d'un RV ultérieur ou de simplement accéder à un
598 premier niveau d'information.

599

600

601

602

603

3.1.3.2. Phase postérieure à la validation des candidatures au départ volontaire : accompagnement des salariés dans la réalisation de leur projet

604

605 L'accompagnement des salariés dont la candidature est validée pourra se poursuivre hors des
606 locaux de l'entreprise, et notamment dans les locaux du prestataire retenu pour accompagner
607 les salariés.

608

609 Les salariés seront alors reçus sur RV pris directement auprès du conseiller de l'Antenne
610 **externe** d'Accompagnement du PDV en charge de leur dossier.

611

612

613

614

3.2. Dispositif d'accompagnement de la mobilité interne au Groupe dans le cadre du PDV

615

3.2.1. Objectif de l'Antenne interne d'Accompagnement au PDV

616

617

618

L'Antenne interne d'Accompagnement interne au PDV accompagne les salariés concernés par le présent Plan en 3 étapes :

- 619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
1. **Accueil/écoute/information et conseil** : tout salarié éligible candidat à une mobilité interne peut solliciter l'Antenne d'accompagnement de la mobilité interne afin de s'informer sur le contenu et les modalités du PDV ;
 2. **Elaboration et pré validation du projet professionnel** : identification des emplois d'accueil et des actions d'accompagnements nécessaires
 3. **Suivi de la mise en œuvre du projet professionnel.**

629 L'accès à l'Antenne interne d'Accompagnement au PDV repose sur le volontariat.

630
631 Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement,
632 conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein de France Télévisions,
633 pour se rendre à l'Antenne interne d'Accompagnement au PDV, si celle-ci se trouve à une
634 distance supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.

635
636 Les principales missions de l'Antenne interne d'Accompagnement au PDV, sont donc les
637 suivantes :

- 638
639 – Elle informe les salariés sur le dispositif de mobilité interne ;
640
641 – Elle constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois internes ;
642
643 – Elle informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur
644 accompagnement dans le cadre du présent Plan ;
645
646 – Si nécessaire, elle réalise à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans de
647 compétences ;
648
649 – Elle assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne (formation aux
650 entretiens ...) ;
651
652 – Elle aide le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une
653 formation diplômante ;
654
655 – Elle accompagne les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique ;
656
657 – Elle définit, en concertation avec le salarié, le plan d'actions le mieux adapté et les
658 conditions de sa mise en œuvre puis valide la faisabilité du projet professionnel ;
659
660 – Elle met en œuvre les mesures adaptées à la préparation du projet professionnel : bilan
661 professionnel, atelier CV,...

662
663
664 **3.3. Accompagnement des départs en retraite dans le cadre du**
665 **Plan de départs volontaires.**

666 Les salariés intéressés par un départ à la retraite pourront se rapprocher du point conseil
667 retraite mis en place spécifiquement pour le plan de départs volontaires afin de procéder à un

668 bilan retraite. Ce point conseil a la charge de les accompagner et conseiller dans les
669 démarches administratives associées.

670

671 Ce bilan, a vocation à éclairer le salarié sur sa faculté à solliciter un départ volontaire à la
672 retraite aidé dans le cadre du présent plan et sur l'impact d'un départ à la retraite sur sa
673 situation personnelle.

674

675 **3.4. Mise en place d'une commission de Suivi Nationale**

676 Au terme de la procédure d'information-consultation, une Commission de suivi de l'application
677 des mesures du présent Plan de Départs Volontaires (PDV) sera mise en place dans
678 l'entreprise.

679

680 **3.4.1. Rôle de la Commission de Suivi**

681 La Commission de suivi aura une double mission :

682

683 - Etudier et valider les candidatures au départ volontaire ; elle se réunira alors en tant
684 qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires.

685

686 - Suivre la mise en œuvre du plan : elle se réunira alors en tant qu'instance de suivi
687 de la mise en œuvre du Plan.

688

689 Le rôle de la Commission de suivi en tant qu'instance consultative sur les projets de départs
690 volontaires est décrit dans la partie 5.2. du présent **plan**.

691 En tant qu'instance de suivi de la mise en œuvre du plan, la commission de suivi a pour rôle :

692

693 - De veiller à ce que les différents dispositifs (mobilités interne et externe) du présent Plan
694 de Départs Volontaires soient mis en œuvre jusqu'à ce que le PDV soit complètement
695 réalisé et à ce que, notamment, les Antennes d'Accompagnement au PDV remplissent
696 leurs obligations en matière d'aide au repositionnement ;

697 - De prendre connaissance des comptes rendus d'activité des Antennes
698 d'Accompagnement à la mobilités interne et externe au PDV, d'examiner les éventuelles
699 difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition
700 d'amélioration ;

701 - De suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au cours
702 des réunions de la commission de suivi ;

703 - De prendre connaissance de toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de
704 l'application du Plan de Départs Volontaires ;

705 - De faire des propositions en cas de difficultés d'interprétation des dispositions du
706 présent PDV ;

707 - D'émettre un avis consultatif sur les demandes de départs volontaires.

708

709 Elle est informée des démarches des salariés concernés par le présent Plan et notamment de
710 l'activité de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

711

712

713 **3.4.2. Composition de la Commission de Suivi**

714 Composition de l'Instance consultative sur les projets de départs volontaires

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

Cette instance sera composée de :

- **6 membres représentant la Direction** (*les représentants de la Direction pourront être différents en fonction des sujets abordés*) dont l'un remplira la fonction de président ;
- **2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;**
- **Un représentant par Antenne d'Accompagnement dédiée à la mobilité interne et externe au PDV** est également invité afin de donner son avis sur les candidatures soumises à l'instance.

Composition de l'instance de suivi sur la mise en œuvre du plan

Cette instance sera composée de :

- **6 membres représentant la Direction** (*les représentants de la Direction pourront être différents en fonction des sujets abordés*) dont l'un remplira la fonction de président ;
- **2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ;**
- Un représentant de l'Antenne d'Accompagnement dédiée à la mobilité interne.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) étant associée au suivi de la mise en œuvre des mesures du Plan, elle sera invitée à chaque réunion de cette instance ainsi qu'un **représentant du service public de l'emploi (Pôle Emploi)**.

Le représentant de l'Antenne **externe** d'Accompagnement sera également invité afin d'informer les membres de l'instance sur l'avancement du projet.

Des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- Point sur le nombre de rendez vous
- Suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués et de la mise en œuvre des projets professionnels validés ;
- Tableaux de bord des postes prospectés et proposés ;
- Suivi des demandes de mobilités internes liées au PDV

Le Comité Central d'Entreprise sera tenu informé des activités de la Commission au cours de ses réunions ordinaires.

En outre, un point d'information sera effectué à l'occasion des réunions mensuelles des Délégués du personnel.

3.4.3. Moyens de la Commission de Suivi

Le temps passé en réunion par ses membres est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement des membres de la Commission sont remboursés conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein de FRANCE TELEVISIONS

766

767 Afin de remplir sa mission, la commission se verra adresser les tableaux de bord de l'activité
768 des Antennes d'Accompagnement au PDV, et notamment :

769

– Point sur le nombre de rendez-vous ;

770

– Suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;

771

– Tableaux de bord des offres d'emplois externes prospectées et proposées,

772

– **Suivi des demandes de mobilités internes liées au PDV.**

773

774 Les candidatures officielles au départ volontaire seront transmises à la commission qui les
775 étudiera en vue de la remise d'un avis sur celles-ci.

776

777 **3.4.4. Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi**

778

779 La Commission de Suivi se réunira à un rythme mensuel, la Direction de l'entreprise ayant la
780 charge d'élaborer la convocation et l'ordre du jour, qui pourra être complété conjointement avec
781 ses membres qui devront communiquer par mail les points qu'ils souhaitent voir abordés en
782 Commission de Suivi.

782

783 Un compte rendu sera réalisé par la Direction et communiqué à tous les membres de la
784 Commission de suivi dans les 15 jours suivant la réunion.

785

786 Les avis seront émis à la majorité des voix dans le cadre d'un vote à main levée.

787

788 Lorsque tous les salariés dont la candidature au départ volontaire aura été acceptée auront vu
789 leur contrat de travail rompu et que les différents dispositifs du présent Plan de Départs
790 Volontaires auront été mis en œuvre, la Commission de Suivi se réunira trimestriellement
791 jusqu'au reclassement de tous les salariés puis sera dissoute.

792 4. MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNE

793
794 Dans la mesure où FRANCE TELEVISIONS s'interdit le recours à tout licenciement
795 économique dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires, l'entreprise n'est pas tenue
796 d'adresser de proposition(s) de reclassement préalable aux salariés concernés.

797
798 Cependant, FRANCE TELEVISIONS a souhaité recourir également à la mobilité interne sur la
799 base du volontariat afin d'atteindre l'objectif fixé par le présent Plan.

800
801 Les mesures de mobilité interne dans le cadre du projet sont régies par le présent Plan.

802 4.1. Recensement des opportunités de repositionnement 803 interne

804
805
806 Dès l'issue de la procédure d'information-consultation, tout salarié de l'entreprise pourra
807 accéder auprès de l'Antenne **interne** d'Accompagnement au PDV à la liste des postes
808 disponibles au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS (*liste constituée sur la base des*
809 *informations collectées auprès des autres entités du Groupe en France*).

810
811 Il est rappelé que le dispositif de Bourse de l'Emploi (cf. **annexe 11.4**) met déjà à disposition
812 des salariés les informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes
813 entités du Groupe en France et à l'étranger et les conditions requises pour les occuper. Il est
814 rappelé qu'un courriel collectif hebdomadaire comportant le descriptif de l'intégralité des postes
815 à pourvoir est par ailleurs adressé à tous les salariés de FRANCE TELEVISIONS.

816
817 Tout salarié peut ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il a lui-même identifiés et
818 qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

819
820 Des informations détaillées complémentaires pourront être fournies pour chaque poste
821 disponible au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS.

822 4.2. Traitement des candidatures

823 4.2.1.1. Réception des candidatures

824
825
826 Le salarié volontaire à une mobilité interne doit en faire la demande par écrit auprès de la
827 Direction des Ressources Humaines de FRANCE TELEVISIONS ou via le "kiosque RH
828 *collaborateur*", en précisant le poste visé (*intitulé, localisation, référence du poste à pourvoir*).

829
830 Le courrier de candidature devra donc préciser le poste auquel il souhaite postuler dans le
831 cadre de la mobilité volontaire interne.

832
833 La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de
834 réception ne saurait constituer pour autant l'acceptation de sa candidature, laquelle doit faire
835 l'objet d'un examen préalable dans les conditions ci-après.

836 4.2.1.2. Examen des candidatures

838 À réception de la candidature, la Direction des Ressources Humaines de FRANCE
839 TELEVISIONS procédera aux formalités suivantes :

840

841 – Vérifier que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit
842 les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif, L'examen des candidatures
843 émanant de salariés remplissant les conditions définies pour les **volontaires directs**
844 seront prioritaires ;

845

846 – Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature.

847

848 Les candidatures à la mobilité interne seront examinées par la Direction des Ressources
849 Humaines, et les représentants de l'entité dans laquelle réside le poste à pourvoir. Cet examen
850 portera sur l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir et permettra de définir les
851 mesures de formations éventuellement nécessaires.

852

853 Un entretien pourra être réalisé avec le salarié candidat à la mobilité interne par la Direction ou
854 un membre de la Direction des Ressources Humaines afin d'évoquer les caractéristiques de sa
855 candidature et les hypothèses envisageables.

856

857

858

4.2.1.3. Validation des candidatures

859 Passée cette première étape il reviendra au service ou à l'entité d'accueil de se prononcer sur
860 l'adéquation du profil du salarié candidat avec le poste visé.

861

862 Si le service ou l'entité d'accueil retient sa candidature, le salarié pourra être convoqué par écrit
863 à un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou un représentant de la Direction des
864 Ressources Humaines du service ou de la Direction de l'entité d'accueil.

865

866 Cet entretien pourra se réaliser par téléphone ou lors d'une réunion physique.

867

868 Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des services ou
869 entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés
870 comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

871

872 En cas de pluralité de candidature pour un même poste, la sélection du candidat sera réalisée
873 sur la base d'entretiens afin de retenir le profil le plus adapté au poste concerné.

874

875 Le salarié volontaire sera tenu informé dans un délai de 30 jours maximum de la suite donnée à
876 sa candidature.

877

878

879

880

4.2.1.4. Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe

881

882 En cas de candidatures multiples sur un même poste au sein de France TELEVISIONS ou du
883 groupe, une priorité renforcée sera donnée aux salariés éligibles relevant d'une activité appelée
884 à fortement décroître ou à être externalisée (AITV, sous-tirage, activité exercée par un seul
885 collaborateur), puis aux autres salariés occupant un poste éligible au PDV.

886

887 Dans l'hypothèse où les candidats relèvent du même niveau de priorité, la sélection se fera
888 selon l'adéquation des compétences et des qualifications au poste proposé après l'entretien
889 évoqué au 4.2.1.3.

890
891 Les Comités et instances du personnel sollicités en matière de mobilité interne devront intégrer
892 ce principe destiné à favoriser le repositionnement de salarié relevant d'une catégorie
893 professionnelle concernée par le projet d'organisation.

894
895
896 **4.3. Mise en œuvre de la mobilité interne (Reprise de**
897 **l'ancienneté)**

898
899 Dans le cadre d'un repositionnement au sein d'une autre entité du Groupe FRANCE
900 TELEVISIONS, l'ancienneté acquise par le salarié dans la société d'origine sera reprise dans la
901 structure d'accueil.

902
903
904 **4.4. Conséquences sur le contrat de travail du**
905 **repositionnement interne**

906
907 **4.4.1. Repositionnement au sein de la même entreprise**

908 Les repositionnements internes au sein de l'entreprise se concrétiseront par un avenant au
909 contrat de travail.

910
911
912 **4.4.2. Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe France**
913 **Télévisions**

914 Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée, un accord de transfert et/ou
915 un contrat de travail avec l'entité d'accueil sera formalisé, avec reprise d'ancienneté, aux
916 conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

917
918
919 Ce transfert fera l'objet d'une convention tripartite entre :

- 920 – Le salarié ;
921 – France Télévisions ;
922 – L'entreprise d'accueil au sein du Groupe France TELEVISIONS.

923
924 Il est précisé que le repositionnement interne au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS,
925 même s'il implique un changement d'employeur n'ouvre pas le droit aux bénéficiaires des
926 indemnités de rupture du contrat de travail ou au congé de reclassement.

927
928

929 5. MISE EN ŒUVRE DES DÉPARTS VOLONTAIRES 930 EXTERNES

931 5.1. Examen des candidatures au départ volontaire des 932 salariés 933

934 5.1.1. Instruction préalable des candidatures par l'Antenne d'Accompagnement 935 au PDV 936

937 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne le salarié dans la définition et la
938 formalisation de son projet professionnel, condition essentielle à la validation de toute
939 candidature.

940
941 A ce titre, l'Antenne d'Accompagnement conseille le salarié notamment sur les modalités de
942 financement de son projet, les cadres juridiques applicables, les organismes de formation
943 existants, le marché du travail local, etc.

944
945 Tant que la demande de départ volontaire n'est pas expressément formulée par écrit pour être
946 portée à la connaissance de FRANCE TELEVISIONS (*candidature officielle auprès de la DRH*),
947 le salarié bénéficie du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa démarche.

948 949 950 5.1.2. Candidature officielle auprès de la DRH

951 À l'issue des entretiens de préparation et de formalisation de son projet professionnel avec
952 l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et au regard des préconisations formulées par le
953 conseiller de l'Antenne d'Accompagnement en charge de son dossier, le salarié peut déposer
954 sa candidature officielle au départ volontaire.

955
956 A cette fin, le salarié doit adresser un dossier de candidature complet, comprenant les éléments
957 suivants :

- 958 – Un courrier formalisant sa demande de départ volontaire (l'Antenne d'Accompagnement
959 au PDV mettra à la disposition des salariés un formulaire type);
- 960 – La description complète de son projet en termes d'activité et de secteurs visés, atouts,
961 motivation, préalables (*besoin de formation, financement...*) etc.
- 962 – Les justificatifs attestant du degré d'avancement du projet (*Contrat de travail ou*
963 *promesse d'embauche, programme de formation, immatriculation/KBIS*) ;
- 964 – L'avis circonstancié de l'Antenne d'Accompagnement au PDV sur le caractère réaliste et
965 réalisable du projet

966
967 Le dépôt officiel de candidature se fera auprès de la DRH, par mail, courrier ou sur rendez-
968 vous.

969
970 Les dépôts de candidature au départ volontaire devront intervenir au plus tard avant la fin de la
971 période d'appel au volontariat, c'est-à-dire avant le 30 juin 2014 pour les départs en retraite ou
972 le 30 septembre 2014 pour les autres départs.

973
974 La candidature officielle se matérialise par :

975

976

- L'envoi d'un mail au conseiller de l'Antenne d'Accompagnement au PDV ;

977

978

- Ou d'un courrier remis en main propre contre décharge auprès de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

979

980

981

Ceci afin de disposer d'une traçabilité de la date officielle de candidature du candidat qui est notamment un des critères de départage retenu en cas de candidatures multiples.

982

983

984

L'Antenne d'Accompagnement au PDV transmettra les dossiers de candidature complets à la Direction des Ressources humaines en vue de leur étude en commission de suivi.

985

986

987

988

5.2. Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la Commission de suivi

989

990

991

L'Antenne d'Accompagnement au PDV émettra un avis sur toute candidature soumise à la commission de suivi afin d'éclairer celle-ci sur le caractère réaliste et réalisable du projet professionnel du candidat.

992

993

994

995

La Commission de suivi est chargée, notamment, d'émettre un avis sur les candidatures présentées. Elle se réunira à cette fin en tant qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires, dans les conditions rappelées au.3.2. ci-dessus.

996

997

998

999

La Commission pourra émettre des réserves et demander des éléments complémentaires pour certaines candidatures et donc refuser provisoirement le départ du candidat. .

1000

1001

1002

A l'issue des débats et avis rendus par la commission sur les différentes candidatures, la Direction pourra :

1003

1004

- Valider le départ volontaire : **Candidature validée** ;

1005

- Refuser le départ volontaire : **Candidature refusée** ;

1006

- Reporter la validation ou le refus du départ volontaire : **candidature en attente en vue de son réexamen lors de la réunion suivante.**

1007

1008

1009

1010

5.2.1. Modalité d'étude des candidatures

1011

La Commission de suivi se réunit mensuellement afin d'étudier les candidatures adressées par l'Antenne d'accompagnement au PDV pour le compte des salariés.

1012

1013

1014

Lors de chaque séance, seront étudiées :

1015

- En priorité les candidatures émanant de Volontaire directs ;

1016

- Dans un second temps les candidatures émanant de Volontaires indirects.

1017

1018

Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la séance suivante de la commission de suivi.

1019

1020

1021

1022

1023

1024 Les candidatures ne pourront être validées que dans la limite du nombre de départs ouverts
1025 dans chaque catégorie professionnelle concernée (déduction faite, le cas échéant, des postes
1026 devenus vacants à la suite d'une mobilité interne ou de départs naturels, qui seront supprimés
1027 en priorité).

1028
1029 Si, lors de chaque commission de suivi, le nombre de candidatures est supérieur aux nombres
1030 de départs ouverts dans une catégorie professionnelle, ces candidatures seront départagées en
1031 appliquant les critères suivants :

1032
1033 – Les volontaires directs seront prioritaires sur les volontaires indirects ;

1034
1035 – En cas de niveau de volontariat identique :

1036
1037 En cas de concurrence entre volontaires directs, priorité sera donnée aux volontaires
1038 dont l'activité est appelée à fortement décroître, ou à être externalisée (AITV, sous-
1039 titrage, activité exercée par un seul collaborateur) et à ceux occupant un poste dont la
1040 suppression est envisagée dans l'établissement au sein duquel ils travaillent ; si ce
1041 critère n'est pas suffisant pour les départager, il sera fait application des critères de
1042 sélection suivants :

- 1043
- 1044 ▪ a) Le premier critère de sélection sera la fiabilité du projet :
 - 1045 1. Départ à la retraite ;
 - 1046 2. Contrat à Durée Indéterminée ;
 - 1047 3. Création d'entreprise ;
 - 1048 4. Reconversion professionnelle ;
 - 1049 5. Contrat à Durée Déterminée
 - 1050 ▪ b) En cas de niveau de fiabilité équivalent, l'antériorité de la date de dépôt de la
1051 candidature sera retenue comme critère de départage ;
 - 1052 ▪ c) En cas de niveau de fiabilité équivalent et de date de dépôt identique, la
1053 candidature du salarié le plus ancien dans l'entreprise sera prioritaire.
- 1054

1055 En cas de concurrence entre volontaires indirects, il sera fait application des critères de
1056 sélection visés au a), b) et c) ci-dessus.

1057
1058 Il est rappelé que les candidatures des volontaires indirects, devront pour être validées, faire
1059 l'objet de l'identification d'un volontaire au repositionnement interne.

1060 1061 1062 **5.2.2. Candidature validée**

1063 Le salarié sera informé, par écrit, par la DRH, de la décision quant à sa candidature, dans un
1064 délai maximal de 8 jours calendaires à compter de l'examen de son dossier par la Commission
1065

1066 En cas de validation du départ volontaire, le courrier fera mention des éléments suivants :

- 1067 – L'avis de la Commission de suivi sur la candidature et sur les mesures associées au
1068 parcours choisi ;
- 1069 – Le choix du salarié de ne pas avoir opté pour une mobilité interne au Groupe lors de
1070 l'examen des postes avec l'Antenne d'Accompagnement au PDV ;
- 1071 – La procédure de rupture du contrat de travail d'un commun accord et la possibilité de
1072 bénéficier du congé de reclassement, accompagné d'une notice d'information relative au
1073 congé de reclassement ;

- 1074 – Pour les salariés titulaires d'un mandat, un rappel de la procédure applicable et de la
1075 nécessité d'obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour valider
1076 définitivement le départ (*dans pareil cas, le départ pourra être différé par rapport à la*
1077 *date envisagée compte tenu du délai nécessaire à l'administration pour autoriser le*
1078 *départ volontaire*).

1079

1080 **5.2.3. Candidature refusée**

1081 En cas de refus du départ volontaire, la Direction motivera celui-ci en :

- 1082 – rappelant le projet professionnel présenté par le salarié ;
1083 – motivant le refus qui peut n'être que provisoire dans l'attente d'éléments
1084 complémentaires ;
1085 – confirmant la possibilité pour le salarié de formuler une nouvelle demande.

1086

1087 **5.2.4. Candidature en attente**

1088 Une candidature pourra être mise en attente :

- 1089 – dans l'attente du repositionnement d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle
1090 impactée ;
1091 – afin de consolider le projet professionnel du candidat.

1092

1093 Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la
1094 séance suivante de la commission de suivi.

1095

1096

1097 **5.3. Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire**

1098 En cas de validation de la candidature au départ volontaire, le contrat de travail sera rompu
1099 d'un commun accord pour motif économique, par la signature d'une convention de rupture d'un
1100 commun accord.

1101

1102 La convention de rupture précise les modalités et les conditions du départ, notamment :

- 1103 – La date de prise d'effet de la convention et la date de rupture effective du contrat travail ;
1104 – La durée du congé de reclassement le cas échéant ;
1105 – Les différentes mesures d'accompagnement nécessaires à la réalisation du projet
1106 professionnel (*formation, aides à la mobilité géographique...*) ;
1107 – Les différentes indemnités de rupture.

1108

1109

1110 6. MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

1111 6.1. Les incitations au départ à la retraite 1112

1113 6.1.1. Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan 1114 de Départs Volontaires 1115

1116 Les critères d'éligibilité au départ volontaire à la retraite sont identiques aux critères définis pour
1117 les départs volontaires externes (à l'exception de la condition liée à la présentation d'un projet
1118 professionnel).

1119 Un critère complémentaire est nécessaire : seuls les **salariés qui pourront liquider une**
1120 **retraite à taux plein avant le 1^{er} janvier 2016, y compris par le rachat de trimestre** peuvent
1121 candidater (*sous réserve de satisfaire aux critères d'éligibilité au départ volontaire*) jusqu'au 30
1122 juin 2014 inclus (à la fin de la période d'appel au volontariat).

1123 Des mesures d'aides au rachat de trimestre, définies ci-après, pourront être mobilisées afin de
1124 permettre aux candidats de liquider leur retraite avant le 1^{er} janvier 2016.

1125 Les salariés remplissant ces conditions bénéficieront de mesures d'accompagnement
1126 spécifiques définies ci-après.

1127 Pour autant le départ à la retraite de salariés ne satisfaisant pas aux critères énoncés (*ne*
1128 *relevant pas d'une catégorie professionnelle impactée, ne permettant pas de préserver l'emploi*
1129 *d'un autre salarié relevant d'une catégorie professionnelle impactée, ne pouvant liquider une*
1130 *retraite à taux plein*) est un droit, mais dans pareil cas, le salarié ne pourra bénéficier des
1131 mesures du présent Plan.

1132 6.1.2. Rappel des conditions légales de départ en retraite (Métropole et DOM) 1133

1134 Tout salarié de l'entreprise est en mesure de partir en retraite dès lors qu'il a atteint l'âge légal
1135 de départ à la retraite. Cet âge est fonction de la date de naissance du salarié.

1136 Cependant, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il est nécessaire d'avoir validé un nombre
1137 de trimestres dépendant également de la date de naissance du salarié.

1138 Enfin, indépendamment du nombre de trimestres cotisés, il est possible de bénéficier d'une
1139 retraite à taux plein si la liquidation de la retraite intervient à partir d'un âge fixé entre 65 et 67
1140 ans selon l'année de naissance du salarié.

1141
1142
1143
1144
1145
1146
1147
1148
1149
1150
1151
1152
1153
1154
1155
1156

1157
 1158

Rappel des conditions d'âge et de trimestres (à jour de la loi du 20 janvier 2014) :

Vous êtes né :	Vous pouvez partir à la retraite à :	Le nombre de trimestre requis est de :	Vous avez la garantie de bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de :
1948 et avant	60 ans	160 T	65 ans
1949	60 ans	161 T	65 ans
1950	60 ans	162 T	65 ans
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	163 T	65 ans
Entre le 1/07/1951 et 31/12/1951	60 ans et 4 mois	163 T	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164 T	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165 T	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165 T	66 ans et 7 mois
1955-1956-1957	62 ans	166 T	67 ans
1958-1959-1960	62 ans	167 T	67 ans
1961-1962-1963	62 ans	168 T	67 ans

 1159
 1160
 1161
 1162
 1163
 1164
 1165
 1166
 1167

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en fonction de la situation particulière de chaque salarié, ces éléments peuvent varier (dispositif des « carrières longues », exposition à des facteurs de pénibilité...)

Pour les TOM, les conditions de départ en retraite sont celles de la réglementation applicable en la matière dans chaque territoire.

6.1.3. Indemnité d'aide au rachat de trimestres

 1168
 1169
 1170
 1171
 1172
 1173
 1174
 1175
 1176
 1177
 1178
 1179
 1180
 1181
 1182
 1183
 1184

Il est possible de racheter des trimestre(s) se rattachant à des périodes d'études supérieures ou à des années incomplètes pour lesquelles l'assuré a validé moins de 4 trimestres. Il n'est pas possible de procéder au rachat de plus de 12 trimestres. L'entreprise souhaitant faciliter le départ en retraite des salariés concernés par le projet de réorganisation souhaite prévoir des mesures d'aides au rachat de trimestre(s).

Ainsi, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, le salarié dont la candidature au départ volontaire à la retraite a été validée pourra bénéficier, pour procéder au rachat de trimestres manquants, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'URSSAF ou de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Cette participation de l'Entreprise est de 5 000 euros bruts par trimestre racheté, dans la limite du nombre de trimestres mentionnée ci-après, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

1185

1186 Cette aide au rachat de trimestre est valable auprès :

- 1187 – Du régime général à hauteur de 4 trimestres ;
1188 – Mais également des points des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC à
1189 hauteur de 15 000 € bruts maximum.

1190

1191 **6.1.4. Indemnité de départ volontaire à la retraite**

1192 *Des indemnités de départ à la retraite spécifiques sont définies et présentées au chapitre 8*
1193 *relatif aux indemnités de rupture du contrat de travail.*

1194

1195

1196

6.2. Le repositionnement externe

1197 Le repositionnement externe s'entend comme le départ volontaire d'un salarié de FRANCE
1198 TELEVISIONS dans le cadre du présent PDV afin de réaliser un **projet professionnel** pouvant
1199 correspondre à l'un des **3 parcours suivants** :

- 1200 **1. L'emploi salarié ;**
1201 **2. La création ou la reprise d'entreprise ;**
1202 **3. Une reconversion professionnelle.**

1203
1204 Les paragraphes ci-après présentent les mesures sociales d'accompagnement auxquelles
1205 peuvent prétendre les volontaires au repositionnement externe.
1206

6.2.1. Le congé de reclassement

1208 **6.2.1.1. Définition et objet**

1209 Le congé de reclassement a pour objet de permettre aux salariés dont la candidature au départ
1210 volontaire a été validée de bénéficier d'actions de formation destinées à favoriser son
1211 repositionnement professionnel ainsi que des prestations de l'Antenne d'Accompagnement au
1212 PDV au cours d'une période de disponibilité complète.
1213

1214 Durant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience ou
1215 engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.
1216

1217 **6.2.1.2. Bénéficiaires**

1218 Le congé de reclassement est proposé à tous les salariés ayant opté pour un départ volontaire
1219 à l'exclusion des départs en retraite aidés.
1220

1221 Le salarié optant pour le congé de reclassement devra signer une charte d'engagement
1222 précisant les engagements réciproques de l'entreprise et du salarié.
1223

1224 **6.2.1.3. Durée**

1225
1226 Le congé de reclassement est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter et
1227 repousse le terme de celui-ci.
1228

1229 Dans la mesure où les salariés dont le contrat de travail serait rompu en application du plan
1230 doivent présenter un projet professionnel préparé en partie en amont de la validation de leur
1231 candidature, la durée du congé de reclassement (*préavis inclus*) sera de 6 mois. Elle est portée
1232 à 9 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus.
1233

1234 Dans l'hypothèse où le projet du salarié n'a pas été maintenu pour des raisons indépendantes
1235 de sa volonté, la durée pourra être portée, après avis de la commission de suivi, à **10** mois
1236 (préavis inclus) pour l'ensemble des salariés à l'exception de ceux âgés de 55 ans et plus pour
1237 lesquels elle est portée à 12 mois.
1238

1239
1240
1241
1242

1243

6.2.1.4. Rémunération

1244 Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis, le salarié perçoit
1245 chaque mois la rémunération qui lui est normalement due au titre de ses salaires.

1246

1247 Pour la partie du congé de reclassement excédant la durée du préavis le salarié perçoit une
1248 allocation mensuelle de reclassement dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération
1249 moyenne brut perçue au cours des 12 derniers mois précédant la conclusion de la convention
1250 de rupture d'un commun accord de son contrat (*sans pour autant être inférieure à 85% du*
1251 *SMIC proraté au regard du temps de travail appliqué au salarié*).

1252

1253 Conformément aux dispositions légales, la rémunération prise en compte pour apprécier le
1254 salaire de référence correspond aux éléments de salaires supportant des cotisations au titre de
1255 l'assurance chômage.

1256

1257

6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation

1258 Une proposition d'adhésion au congé de reclassement est jointe à la convention de rupture d'un
1259 commun accord.

1260

1261 Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la prise d'effet de la
1262 convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour faire connaître son
1263 souhait d'adhérer ou pas au congé de reclassement.

1264

1265 L'absence de réponse du salarié à l'issue de ce délai est assimilée à un refus d'adhérer au
1266 congé de reclassement.

1267

1268

6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement

1269

1270

6.2.1.6.1. Périodes travaillées

1271 Le congé de reclassement peut comporter des périodes travaillées pour le compte d'autres
1272 employeurs durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le
1273 compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de Contrat à Durée
1274 Déterminée (CDD) ou de Contrat de Travail Temporaire (CTT).

1275

1276 Aux termes de ces périodes travaillées, le congé de reclassement reprend, sans excéder son
1277 terme initial.

1278

1279

6.2.1.6.2. Autre cas

1280 La salariée pendant sa grossesse, ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, est
1281 autorisé(e) à suspendre son congé de reclassement lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu
1282 afin de bénéficier de ses droits à congé de maternité ou d'adoption.

1283

1284 À l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut bénéficier à nouveau du
1285 congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de
1286 la fraction déjà utilisée. La règle est la même pour le congé de paternité.

1287

1288

1289

1290

6.2.1.7. Protection sociale

1291

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

1292

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;

1293

1294

1295

- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;

1296

1297

- La période de congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse ;

1298

1299

En matière de retraite complémentaire, l'entreprise sollicitera les organismes compétents afin d'évaluer les conditions de maintien des cotisations salariales et patronales ;

1300

1301

1302

- En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte ;

1303

1304

1305

1306

- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations qu'avant le congé de reclassement (*part salariale à la charge du salarié*).

1307

1308

1309

1310

6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement

1311

1312

Le congé de reclassement prend fin :

1313

- A l'arrivée à **échéance de la durée prévue** ;

1314

1315

- Si le **bénéficiaire retrouve un emploi en CDI**, auquel cas ce dernier est tenu d'informer l'entreprise de sa situation ;

1316

1317

- Si jamais le salarié n'informait pas l'entreprise de sa situation, ce dernier serait tenu de rembourser à l'entreprise les sommes indûment perçues à compter du démarrage de son nouvel emploi ;

1318

1319

1320

- De même un salarié, qui n'aurait pas informé l'entreprise de la réalisation de mission en CDD (y compris CDDU et piges) ou CTT durant son congé de reclassement serait tenu de rembourser les sommes indûment perçues durant les périodes travaillées et l'entreprise pourra mettre un terme au congé de reclassement dans la mesure où cette situation correspond au non-respect de ses engagements par le salarié ;

1321

1322

1323

1324

1325

1326

1327

- En cas de **non- respect de ses engagements par le salarié**.

1328

1329

Dans cette dernière hypothèse, en cas de violation, sans motif légitime, de ses obligations envers l'Antenne d'Accompagnement au PDV, le salarié est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

1330

1331

1332

1333

Il est alors mis en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

1334

1335

1336

Cette lettre précise que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai précisé, le congé de reclassement sera rompu.

1337

1338

1339 Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise lui
1340 notifie la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

1341
1342 Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension
1343 du préavis.

1344
1345
1346
1347

6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de rupture

1348 Les indemnités de rupture sont normalement versées à la date de fin du contrat de travail, c'est-
1349 à-dire au terme du préavis ou du congé de reclassement.

1350
1351 Par exception et sur demande expresse du salarié l'indemnité de rupture pourra être versée
1352 pour moitié dans le mois suivant la date de conclusion de la convention de rupture et le solde
1353 au terme du congé de reclassement.

1354
1355
1356

6.2.2. Les aides à la formation professionnelle

1357

6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation"

1358 Afin de faciliter le repositionnement sur un nouvel emploi, les salariés dont les compétences
1359 doivent être adaptées pourront bénéficier de formations dites d'adaptation.

1360
1361 Les demandes de formation seront examinées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV en
1362 fonction de leur adéquation avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de
1363 formation.

1364
1365 Le budget individuel alloué aux formations d'adaptation est plafonné à 5 000 euros par salarié.
1366 Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût pédagogique et les frais
1367 d'inscription liés aux formations.

1368
1369 Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF,
1370 qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du
1371 salarié.

1372
1373 Le bénéfice d'une formation d'adaptation est exclusif de la prise en charge d'une formation dite
1374 de reconversion.

1375
1376
1377
1378

6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante)

1379
1380 Le projet profession du salarié peut nécessiter l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un
1381 nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle.

1382
1383 Dans pareil cas, le budget individuel alloué aux formations qualifiantes est plafonné à 10 000
1384 euros par salarié. Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût
1385 pédagogique et les frais d'inscription liés aux formations.

1386 Après avis de la commission de suivi, ce budget individuel pourra être porté à 20 000 euros
1387 dans la limite d'une enveloppe globale et mutualisée de 600 000 €, hors frais de bouche, de
1388 transport et d'hébergement qui sont pris en charge sur justificatifs et selon les règles en vigueur
1389 sur les frais de mission chez FRANCE TELEVISIONS.
1390

1391 Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF,
1392 qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du
1393 salarié.
1394

1395 À l'issue du bilan réalisé dans la phase de candidature, un travail plus spécifique avec l'Antenne
1396 **externe** d'Accompagnement au PDV se fera sur :

- 1397 – Les passerelles métiers et les compétences transférables ;
 - 1398 – L'identification des organismes de formation et des sources de financement ;
 - 1399 – La constitution des dossiers d'inscription ;
 - 1400 – La préparation aux entretiens de sélection.
- 1401

1402 Dès intégration dans la formation validée, le salarié bénéficiera d'un accompagnement par
1403 l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV qui prendra contact régulièrement avec lui sur
1404 l'avancement de la formation, sur ses besoins en termes d'accompagnement tels qu'une
1405 recherche de stage par exemple.
1406

1407 A l'issue de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un dispositif d'accompagnement à la
1408 recherche d'emploi d'une durée de 3 mois maximum.
1409

1410 Si le bénéficiaire a adhéré au congé de reclassement, celui-ci continuera de s'écouler pendant
1411 la formation dans les limites prévues ci-dessus.
1412

1413 Si cette formation excède la durée de reclassement, l'accord de Pôle emploi pour une prise en
1414 charge à la fin de son congé de reclassement sera sollicité par le collaborateur avant le début
1415 de sa formation
1416

1417 Le bénéfice d'une formation qualifiante est exclusif d'une formation d'adaptation.
1418

1419 **6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise**

1420 Le repositionnement externe des salariés peut prendre la forme d'une création ou d'une reprise
1421 d'entreprise.
1422

1423 **6.2.3.1. Un dispositif d'accompagnement spécifique par** 1424 **l'Antenne externe d'Accompagnement au PDV** 1425

1426 Le salarié ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficie de l'appui
1427 spécifique d'un conseiller spécialisé de l'Antenne **externe** d'Accompagnement au PDV.
1428
1429

1430 Cet accompagnement spécifique repose sur un travail de bilan spécifique aidant le salarié à
1431 passer du stade de l'idée au stade de projet et à prendre sa décision de créer ou non – ou de
1432 reprendre – une entreprise en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données
1433 fournies par l'examen de son projet.
1434

1435 Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet porte notamment sur les axes
1436 suivants :

- 1437 – La formalisation du projet ;
- 1438 – Les contraintes et les motivations ;
- 1439 – Le plan de financement ;
- 1440 – L'étude produit/marché ;
- 1441 – L'étude de la politique commerciale, des facteurs clés de succès, du chiffre d'affaire
1442 prévisionnel ;
- 1443 – Le choix des formes d'exploitation envisageables ;
- 1444 – La présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers ;
- 1445 – Appréciation sur les points forts et les points faibles ;
- 1446 – La mise à disposition et la sélection d'opportunités ;
- 1447 – Les contacts avec les professionnels ;
- 1448 – Les recherches dans la presse spécialisée ;
- 1449 – Les offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires,
1450 agents en négoce de fonds de commerce.

1451
1452 Le travail d'accompagnement se finalise par l'élaboration d'un dossier qui présente le projet et
1453 constitue un argumentaire pour convaincre de futurs partenaires (*banquiers, fournisseurs...*), et
1454 doit permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

1455
1456
1457
1458

6.2.3.2. Une aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité

1459 FRANCE TELEVISIONS accordera une aide financière maximum d'un montant de **12 000**
1460 euros pour le financement des investissements nécessaires à la mise en œuvre du projet.

1461
1462 Ce montant sera versé en deux fois :

- 1463
1464 – Un **premier versement** correspondant à 50% de l'aide financière sera effectué sur la
1465 présentation de l'ensemble des justificatifs attestant de
 - 1466 ▪ La concrétisation du projet de création ou de reprise d'entreprise (*inscription au*
1467 *RCS, extrait K-bis...*) ;
 - 1468 ▪ La participation du collaborateur à hauteur d'au moins 51% du capital social
 - 1469 ▪ L'affectation directe de la somme aux investissements utiles au lancement de
1470 l'entreprise ;
- 1471
1472 – Le **second versement** s'effectuera après 6 mois d'activité sur remise d'un bilan
1473 d'activité circonstancié.

1474
1475 Est éligible à cette aide le salarié qui aura concrétisé son projet de création/reprise d'entreprise
1476 au sens des précédents paragraphe dans un délai de 12 mois à compter de la date de
1477 signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

1478
1479 Le salarié pourra également bénéficier des aides à la formation visées ci-dessus.

1480
1481 Plusieurs candidats peuvent souhaiter s'associer en vue de la création ou de la reprise d'une
1482 entreprise. Ces derniers pour prétendre au bénéfice de l'aide financière définie ci-dessus
1483 devront détenir individuellement *a minima* 30 % du capital de l'entreprise créée ou reprise.

1484

1485
1486
1487

6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE TELEVISIONS

1488
1489
1490
1491
1492
1493
1494
1495
1496
1497
1498
1499
1500
1501

L'entreprise reprise ou créée y compris sous la forme d'une SCOP par un ou plusieurs ex-salariés de FRANCE TELEVISIONS dans le cadre du présent PDV et qui embauche en CDI jusqu'à 3 salariés satisfaisant aux critères d'éligibilité définis pour le départ volontaire, percevra une aide de 1 000 € par salarié embauché.

Le montant de cette aide sera majoré de 25 % en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ou plus.

Cette aide sera versée directement à l'entreprise après confirmation de la période d'essai du ou des salariés concernés, sur présentation des fiches de paie correspondantes.

6.2.3.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de rémunération

1502
1503
1504
1505
1506
1507
1508
1509
1510
1511
1512
1513
1514
1515
1516
1517
1518
1519
1520
1521
1522
1523
1524
1525
1526
1527
1528
1529
1530
1531
1532
1533
1534

Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de rémunération nette inférieure à celle dont il bénéficiait au sein de sa structure d'origine, le FRANCE TELEVISIONS souhaite mettre en place une allocation temporaire dégressive destinée à minimiser l'impact de la baisse de revenu.

Dans ce but, FRANCE TELEVISIONS s'engage à demander à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive (*convention à taux 0*).

L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés signataire d'une convention de rupture d'un commun accord qui acceptent un reclassement moins rémunéré dans un emploi salarié dans une société extérieure à FRANCE TELEVISIONS, y compris pour un emploi à temps partiel pour son équivalent temps plein ou en emploi en CDD ou CTT d'une durée minimum de 6 mois.

Pour bénéficier de cette ATD le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord et avoir adhéré à la convention ATD dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé.

La compensation aura lieu pour une période qui ne pourra excéder 12 mois à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 300 euros bruts par mois.

Le salaire de référence servant au calcul de l'ATD est le salaire net moyen perçu au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire.

Dans l'hypothèse de la conclusion d'une convention ATD avec la DIRECCTE, cette compensation serait versée par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE au bénéficiaire en 2 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires :

- 1535 – Un premier versement serait effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le
1536 nouveau contrat de travail ;
1537
1538 – Un deuxième versement interviendrait 12 mois plus tard, après communication de la
1539 totalité des doubles bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit
1540 toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours
1541 inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société ;
1542
1543

1544 Dans le cadre d'un CDD ou CTT, ces versements sont adaptés en fonction de la durée du
1545 contrat initial, de son renouvellement et le cas échéant de sa transformation en CDI.
1546

1547 En l'absence de convention ATD avec la DIRECCTE, ces sommes seraient versées
1548 directement par FRANCE TELEVISIONS.
1549
1550
1551

1552 7. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

1553

1554 Si le repositionnement interne ou externe du salarié induisait une mobilité géographique,
1555 FRANCE TELEVISIONS appuiera le salarié concerné à l'aide des dispositions suivantes.

1556

1557

1558 7.1. Définition de la mobilité géographique au sens du PDV

1559 **Au sens du PDV**, la mobilité géographique s'entend comme une mobilité vers un poste
1560 nécessitant un changement de résidence principale et lorsque :

1561

– La distance domicile / nouveau lieu de travail est allongée ;

1562

– Et est supérieure à 70 km aller/retour ou nécessite plus de **1h30** de trajet aller-retour.

1563

1564 Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents aux
1565 frais engagés et démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle :

1566

– Promesse d'embauche ;

1567

– Convocation à un entretien de recrutement ;

1568

– Ou élément relatif à la reprise ou la création d'une entreprise induisant une mobilité
1569 géographique.

1570

1571

1572 7.2. Dispositif pour la mobilité interne liée au PDV

1573 En cas de mobilité interne d'un salarié occupant un poste éligible, il sera fait application des
1574 dispositions suivantes :

1575

1576 7.2.1. Incitation financière à la mobilité interne

1577 En cas de mobilité interne d'un salarié occupant un poste éligible au PDV, il bénéficie d'une
1578 augmentation individuelle telle que définie dans l'accord du 28 mai 2013. **Cette mesure ne prive**
1579 **pas le salarié du bénéfice des garanties de revalorisations prévues par l'accord collectif. En**
1580 **outre, les salariés de l'AITV et du Sous-tirage percevront une prime fixée à un mois de salaire.**

1581

1582 **En cas de mobilité géographique interne d'un salarié occupant un poste éligible, il bénéficie**
1583 **d'une prime de mobilité géographique fixée à un mois de salaire.**

1584

1585

1586 7.2.2. Déménagement

1587 Définition

1588 Prise en charge des frais de transport de mobilier et/ou de véhicule.

1589

1589 Public visé

1590 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation

1591

1591 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1592

1592 L'entreprise prend en charge les frais de déménagement dans la limite des volumes,

1593

1593 déterminés selon la composition familiale, et exposés ci-dessous. Tout dépassement de volume

1594

1594 est à la charge du collaborateur.

1595

1595 La situation de famille s'apprécie au jour du déménagement.

1596

1596 Les droits à majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille visée suivent

1597

1597 le collaborateur sur son nouveau lieu d'affectation et s'y installent.

1598 Lorsque le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle il vit
 1599 maritalement sont tous deux salariés et affectés simultanément ou successivement dans un
 1600 même établissement, les droits à déménagement de chacun ne se cumulent pas.
 1601 Pour le remboursement de ses frais de déménagement, le salarié devra fournir à l'entreprise
 1602 trois devis émanant des entreprises de déménagement homologuées par la Direction des
 1603 achats hors programme.
 1604 Le collaborateur en mobilité vers l'Outre-mer, ou en mobilité de l'Outre-mer vers la métropole
 1605 bénéficie de la prise en charge de son véhicule en supplément de la volumétrie de son
 1606 déménagement.
 1607

Situation de famille	Volume en m3
Célibataire	30
Marié, union libre, Pacs :	43
Pour chaque enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	5

1608

1609 7.2.3. Indemnité de frais de transport

1610 **Définition**

1611 Cette indemnité couvre les frais de transport occasionnés par le collaborateur en mobilité
 1612 géographique et sa famille entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence.

1613 **Public visé**

1614 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
 1615 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1616 **Voie routière :**

1617 Les collaborateurs ayant une voiture de fonction ne peuvent bénéficier de ce dispositif de prise
 1618 en charge de leurs frais de transport. Si le collaborateur prend son véhicule pour se rendre sur
 1619 son nouveau lieu de résidence, le remboursement des frais s'effectue selon la puissance fiscale
 1620 du véhicule aux taux kilométriques suivants, sur la base de la distante la plus courte :

1621 En outre, les frais de péages autoroutiers sont également remboursés sur présentation des
 1622 justificatifs.

1623 **Voie ferroviaire :**

1624 L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à la gare ainsi que le trajet
 1625 ferroviaire que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu de résidence.

1626 Cette prise en charge vise le collaborateur ainsi que son conjoint, son partenaire de pacs ou la
 1627 personne avec laquelle il vit maritalement ainsi que les enfants à charge au sens de la
 1628 réglementation sur les prestations familiales sous réserve qu'ils s'installent avec le collaborateur
 1629 dans son nouveau lieu de résidence. Le remboursement des billets de train se fait sur la base
 1630 des tarifs d'un voyage en seconde classe par la voie la plus directe.

1631 **Voie aérienne :**

1632 L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à l'aéroport ainsi que le trajet
 1633 aérien que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu d'affectation lorsque :

- 1634 • son nouveau lieu d'affectation se situe dans un DOM, un TOM ou en Corse
- 1635 • son ancien lieu d'affectation se situe dans un DOM, un TOM ou en Corse.

1636 Cette prise en charge vise le collaborateur ainsi que son conjoint, son partenaire de pacs ou la
 1637 personne avec laquelle il vit maritalement ainsi que les enfants à charge au sens de la
 1638 réglementation sur les prestations familiales sous réserve qu'ils s'installent avec le collaborateur
 1639 sur son nouveau lieu de résidence.

1640 Le remboursement des billets d'avion se fait sur la base des tarifs d'un voyage par la voie la
 1641 plus directe et la plus économique.
 1642

1643 **7.2.4. Indemnité d'installation**

1644 **Définition**

1645 Cette indemnité correspond à la participation de l'entreprise aux frais liés à l'installation dans le
1646 nouveau logement.

1647 **Public visé**

1648 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1649 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1650 La prime d'installation est versée à chaque collaborateur, selon les modalités suivantes, sous
1651 réserve que se soit écoulée une période minimale d'un an entre deux affectations emportant
1652 changement de résidence :

1653

Situation de famille	Montant Mobilité à l'intérieur de la Métropole	Montant Mobilité Entre DOM et TOM* entre DOM ou TOM et Métropole entre Métropole et DOM ou TOM
Célibataire	1 100 €	3 510 €
Marié, Union Libre, Pacs	1 320 €	4 210 €
Par enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	220 €	710 €

1654

1655 Situation de famille :

1656

1657 Si le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle il vit
1658 maritalement sont salariés dans l'entreprise et affectés simultanément ou successivement dans
1659 la même nouvelle résidence, il sera procédé au versement d'une seule indemnité. Les droits à
1660 majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille visée suivent le salarié sur
1661 son nouveau lieu d'affectation et s'y installent.

1662

1663 * Le taux d'indexation en vigueur dans les DOM-TOM s'applique à l'indemnité d'installation

1664

1665 **7.2.5. Frais de mission**

1666 **Définition**

1667 Les frais de mission correspondent à la participation de l'entreprise aux frais de logement et de
1668 restauration du collaborateur et de sa famille, qu'il peut être amené à exposer, dans l'attente de
1669 son logement définitif, lors de son arrivée dans sa nouvelle affectation.

1670 **Public visé**

1671 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1672 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1673 Ces frais sont remboursés **sur présentation des justificatifs**, dès la prise de poste, dans la
1674 limite de 20 jours calendaires. Il sera fait application des barèmes en vigueur.

1675 Ils sont abondés selon la composition familiale dans les conditions maxima fixées ci-dessous :

1676

1677

Situation de famille	Frais de mission dans la limite de 20 jours
Salarié(e)	Selon barème en vigueur
Marié(e), Union libre, Pacs	Abondement du plafond de 75 %
Par enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	Abondement du plafond de 50 %

1678

1679

Situation de famille :

1680

1681

1682

1683

1684

1685

1686

1687

1688

1689

1690

Les droits à majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille visée suivent le salarié sur son nouveau lieu d'affectation et s'y installent. Si le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle il vit maritalement sont salariés dans l'entreprise et affectés simultanément dans la même nouvelle résidence, il sera procédé au versement d'une indemnité unique calculée selon la situation de famille.

Le versement de ces indemnités est incompatible avec le versement de la contribution aux frais de logement dans la nouvelle zone d'affectation et l'indemnité de double résidence.

7.2.6. Voyage de reconnaissance

1691

1692

1693

1694

1695

1696

1697

1698

1699

1700

1701

1702

Public visé

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une durée indéterminée emporte un changement de résidence.

- 3 jours ouvrés sont octroyés pour les collaborateurs en mobilité dans la métropole ou dans le bassin d'emploi outre-mer : (Antilles/Guyane, Indien, Pacifique).

- 5 jours ouvrés sont octroyés pour les collaborateurs en mobilité entre la métropole et un DOM ou un TOM ou entre DOM et TOM n'appartenant pas au bassin défini ci dessus.

La société prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration du collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant les frais de mission.

7.2.7. Contribution aux frais de logement dans la nouvelle zone de d'affectation

1703

1704

1705

1706

1707

1708

1709

1710

1711

1712

1713

1714

1715

1716

1717

Public visé

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une durée indéterminée emporte un changement de résidence avec déménagement de la famille.

L'employeur verse au collaborateur une contribution aux frais de logement dès lors que le loyer (charges non comprises) de la nouvelle résidence est supérieur à celui de l'ancienne résidence. Cette contribution est versée en fonction des frais réels engagés sur présentation des justificatifs et dans les limites définies ci-dessous.

Elle est versée au collaborateur y compris s'il opte pour l'achat de son appartement dans sa nouvelle résidence.

La contribution mensuelle maximale prise en charge par l'employeur est déterminée en tenant compte de la surface standard en fonction de la composition familiale.

La prise en charge est le résultat « ▲ » proratisé, de :

Zone d'affectation d'arrivée

Surface Standard en m² X Loyer Standard*

1718 **Moins**

1719 Zone d'affectation de départ

1720 Surface Standard en m² X Loyer Standard*

1721

1722 *Surface et Loyer standard : Référence loyers de marché en Euros/m² CLAMEUR

1723

1724 Lorsque la zone d'affectation d'arrivée ou de départ se situe à Paris et sa région, le référentiel « clameur » utilisé est celui de la ville de Paris arrondissement XVe.

1725

1726 La contribution mensuelle ainsi définie est dégressive sur 2 années à compter de la date effective de son déménagement :

1727

1728 • 1^{re} année : 50 %

1729 • 2^e année : 25 %

1730 Et son montant maximal annuel est fixé à :

1731 • 5 000 € pour la première année

1732 • 2 500 € pour la deuxième année

1733 Cette prime est incompatible avec l'indemnité de double résidence.

1734

1735 **7.2.8. Indemnité de double résidence**

1736 **Définition**

1737 Cette indemnité couvre les frais de double loyer du collaborateur occasionnés dans le cadre
1738 d'une mobilité géographique sans déménagement de la famille, c'est-à-dire lorsque le conjoint,
1739 partenaire de pacs ou personne avec laquelle le salarié vit maritalement et/ou enfants à charge
1740 au sens des prestations familiales n'ont pas déménagé pour suivre le salarié dans son nouveau
1741 lieu d'affectation.

1742 **Public visé**

1743 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1744 pour une durée indéterminée entraîne un changement de résidence sans déménagement de la
1745 famille.

1746 L'entreprise prend en charge, dans la limite maximale de 12 mois, les frais de double résidence
1747 exposés par le collaborateur sur présentation de justificatifs. Il s'agit de quittance de loyers ou
1748 d'échéancier de remboursement de prêt effectivement payés par le collaborateur sur le site de
1749 départ et d'arrivée.

1750 Cette indemnité est assise sur le montant des charges de la nouvelle résidence et est
1751 plafonnée à 610 €/mois.

1752 Cette indemnité n'est pas cumulable avec le versement des frais de mission correspondant à la
1753 participation de l'entreprise aux frais de logement et de restauration du collaborateur et de sa
1754 famille, qu'il est amené à exposer lors de son arrivée dans sa nouvelle affectation.

1755 Cette indemnité est incompatible avec la contribution aux frais de logement dans la nouvelle
1756 zone d'affectation.

1757 Le versement de l'indemnité de double résidence avec l'indemnité ayant le même objet prévue
1758 par le dispositif du 1 % logement.

1759

1760 **7.2.9. Remboursement des frais de transport en attente de rapprochement 1761 familial**

1762 **Définition**

1763 Cette indemnité couvre les frais de transport occasionnés par le collaborateur en mobilité
1764 géographique **sans déménagement de la famille** ou avec un déménagement différé de la
1765 famille.

1766

Public visé

1767

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1768

Ce remboursement intervient sous réserve que l'entreprise n'ait pas pris en charge le déménagement et le transport du conjoint du salarié, partenaire de pacs ou de la personne avec laquelle il vit maritalement et/ou les enfants à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales ou que le déménagement de la famille soit différé.

1769

1770

1771

1772

Voie routière :

1774

L'entreprise prend en charge les frais de transport routier que le collaborateur expose pour se rendre de son nouveau lieu de résidence à son ancien lieu de résidence où demeure sa famille tous les quinze jours jusqu'à l'arrivée de la famille et au maximum dans la limite de 10 mois correspondant à la période scolaire.

1775

1776

1777

Le remboursement s'effectue selon la puissance fiscale du véhicule aux taux kilométriques suivants, sur la base de la distance la plus courte :

1778

1779

1780

Puissance fiscale du véhicule	Taux de remboursement kilométrique
5 CV et Plus	0.31 €
6 et 7 CV	0.39 €
8 CV et Plus	0.43 €

1781

1782

En outre, les frais de péages autoroutiers sont également remboursés sur présentation des justificatifs.

1783

1784

1785

Voie ferroviaire :

1786

L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à la gare et le trajet ferroviaire que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu de résidence à son ancien lieu de résidence où demeure sa famille tous les quinze jours, jusqu'à l'arrivée de la famille et au maximum dans la limite de 10 mois.

1787

1788

1789

Le remboursement des billets de train se fait sur la base des tarifs d'un voyage en seconde classe, par la voie la plus directe et la plus économique (carte d'abonnement éventuellement).

1790

1791

1792

Dispositions particulières :

1793

Si le collaborateur est affecté dans un DOM ou un TOM ou si son ancien lieu de résidence est situé dans un DOM ou dans un TOM, la prise en charge s'effectue dans les conditions exposées ci-dessous.

1794

1795

Le collaborateur peut bénéficier de la prise en charge des frais de transport pour se rendre à l'aéroport et le trajet aérien pour rejoindre son ancien lieu de résidence où demeure sa famille dans la limite de deux billets d'avion aller et retour, jusqu'à leur arrivée et au maximum dans la limite de 10 mois.

1796

1797

1798

1799

Le remboursement s'effectue sur la base du tarif d'un voyage par la voie la plus directe et la plus économique.

1800

1801

1802

A titre exceptionnel :

1803

L'entreprise peut prendre en charge le remboursement des frais de transport aérien s'il s'avère qu'il s'agit de la voie la plus directe et la plus économique.

1804

1805

1806

7.2.10. Accompagnement du conjoint

1807

En cas de mobilité géographique d'un salarié entraînant la perte d'emploi de son conjoint (*marié, PACS, concubin*), ce dernier bénéficiera d'une aide au repositionnement professionnel afin de lui permettre de disposer d'une assistance à la recherche d'un emploi, pendant une durée de 6 mois débutant au plus tard à la date du début du contrat de travail du salarié de France Télévisions ayant bénéficié de la mobilité.

1808

1809

1810

1811

1812

1813 L'Antenne d'Accompagnement au PDV mise en place à l'occasion de la mise en œuvre du
1814 présent PDV sera chargée d'accompagner le conjoint du salarié concerné.

1815
1816

1817 **7.3. Dispositif pour la mobilité externe**

1818 Les salariés candidats à une mobilité géographique externe bénéficieront des dispositions
1819 spécifiques suivantes. Ils ne peuvent bénéficier des dispositions du passeport mobilité.

1820

1821 **7.3.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche**

1822 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration du
1823 collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant les frais
1824 de mission dans la limite de 3 entretiens.

1825

1826 **7.3.2. Voyage de reconnaissance**

1827 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration du
1828 collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant les frais
1829 de mission.

1830

1831 Le salarié pourra réaliser un voyage de reconnaissance accompagné de sa famille.

1832

1833 Le voyage de reconnaissance est limité à une durée de 3 jours durant lesquels l'entreprise
1834 prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille. Au-delà de 3 jours, le
1835 salarié assurera la prise en charge des frais engagés.

1836

1837 Pour les éventuelles mobilités de la métropole de / ou vers l'Outre-mer ou bien d'un bassin de
1838 l'outre mer à un autre, l'entreprise prendra en charge ces mêmes frais sur une durée maximale
1839 de 5 jours

1840

1841 **7.3.3. Accompagnement du conjoint**

1842 En cas de mobilité géographique d'un salarié entraînant la perte d'emploi de son conjoint
1843 (*marié, PACS, concubin*), ce dernier bénéficiera d'une aide au repositionnement professionnel
1844 afin de lui permettre de disposer d'une assistance à la recherche d'un emploi, pendant une
1845 durée de 6 mois débutant au plus tard à la date du début du contrat de travail du salarié de
1846 France Télévisions ayant bénéficié de la mobilité.

1847

1848 L'Antenne externe d'Accompagnement au PDV mise en place à l'occasion de la mise en
1849 œuvre du présent PDV sera chargée d'accompagner le conjoint du salarié concerné. Pour les
1850 projets professionnels à l'étranger, après avis de la commission de suivi, un accompagnement
1851 au cas pas cas sera mis en place.

1852

1853 **7.3.4. Prise en charge des frais de déménagement**

1854 Les frais de déménagement engagés par le salarié seront pris en charge par FRANCE
1855 TELEVISIONS dans la limite de 5. 000 € HT.

1856

1857 Le salarié présentera 3 devis à l'entreprise qui pourra proposer un prestataire non contacté par
1858 le salarié.

1859

1860 Le choix du prestataire sera arrêté par FRANCE TELEVISIONS.

1861

1862 Pour les éventuelles mobilités internes en Outre-mer, ce montant sera adapté au cas par cas.

1863

1864 **7.3.5. Double résidence**

1865 La prise de fonction du candidat à la mobilité externe peut précéder le changement de
1866 résidence principale du candidat et de sa famille. Les contraintes scolaires peuvent également
1867 conduire à décaler dans le temps le déménagement de la famille du candidat.

1868

1869 Aussi, dans pareils cas, l'entreprise participe de façon forfaitaire à hauteur de 6 000 € aux frais
1870 engagés.

1871

1872 En outre, afin de couvrir les éventuelles dépenses de déplacements que le candidat à la
1873 mobilité extérieure sera amené à engager dans cette période, il percevra une indemnité
1874 forfaitaire déterminée sur la base de 3 allers-retours par le moyen de transport le plus
1875 économique.

1876

1877 **7.3.6. Contribution aux nouveaux frais de logement**

1878 FRANCE TELEVISIONS versera au salarié une contribution aux frais de logement dès lors que
1879 le loyer (charges non comprises) de la nouvelle résidence est supérieur à celui de l'ancienne
1880 résidence à surface équivalente.

1881

1882 Une aide forfaitaire de 2 000 € brute sera versée.

1883

1884

1885

* * * * *

1886

1887

1888 Par ailleurs, les aides à la mobilité géographique comportent les dispositifs financés par
1889 l'entreprise dans le cadre de l'aide au logement (*tels que par exemple, prêt accession, prêt
1890 relais, etc.*).

1891

8. INDEMNITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1892

1893

8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail – Barème commun appliqué dans le cadre du PDV

1894

1895

La rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique ouvre droit au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire calculée selon le barème défini ci-dessous.

1896

1897

1898

Les indemnités de licenciements légales ou conventionnelles étant différentes en fonction de la catégorie dont relève le salarié (Personnel Technique et Administratif ou Journaliste), il est convenu de prévoir pour le présent PDV une indemnité de rupture globale et commune plus favorable que les indemnités de licenciements légales ou conventionnelles de licenciement.

1899

1900

1901

1902

1903

L'indemnité de départ volontaire est composée de la manière suivante :

1904

1905

- **Une somme variable fonction de l'ancienneté** du salarié correspondante à **1,3 mois de rémunération mensuelle moyenne brute par année d'ancienneté** ;

1906

1907

1908

- **Une somme fonction de l'âge** du salarié :

1909

- Pour les salariés ayant 45 ans et plus et moins de 50 ans : 2 mois de rémunération mensuelle moyenne brute ;

1910

- Pour les salariés ayant 50 ans et plus et moins de 55 ans : 4 mois de rémunération mensuelle moyenne brute ;

1911

1912

- Pour les salariés ayant 55 ans et plus : 6 mois de rémunération mensuelle moyenne brute.

1913

1914

1915

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 30 mois et 240 000 €.

1916

1917

1918

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12^{ème} des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail. Les éléments de salaire retenus pour ce calcul sont identiques à ceux retenus pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

1919

1920

1921

1922

1923

1924

Ainsi, pour les personnels techniques et administratifs, le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants non indexés : Salaire de base, Prime d'ancienneté ; Compléments de salaire à caractère permanent (dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ; Hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant. Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

1925

1926

1927

1928

1929

1930

1931

Pour les journalistes, le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants non indexés : Salaire de base; Prime d'ancienneté ; Compléments de salaire à caractère permanent (dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ; Hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant. Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

1932

1933

1934

1935

1936

1937

1938

Cette indemnité de départ volontaire n'est pas cumulable avec les indemnités de départ volontaire à la retraite.

1939

1940

1941

Elle est par ailleurs exclusive du paiement de toute autre indemnité de rupture.

1942

1943

Il est notamment rappelé que les dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail relatives à la fixation par la Commission Arbitrale de l'indemnité de licenciement des journalistes au-delà de 15 ans d'ancienneté ne sont applicables qu'aux cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ce que n'est pas une rupture d'un commun accord du contrat de travail.

1944

1945

1946

1947

1948

8.2. Capitalisation du congé de reclassement

1949

Dans le but de favoriser le reclassement rapide des salariés, et dans l'hypothèse où le salarié concrétise son projet avant le terme du congé de reclassement et demande la rupture anticipée de celui-ci, une indemnité représentant 50 % des allocations de reclassement du congé de reclassement non exécuté lui serait versée. Ce versement est exclu dans l'hypothèse où le projet du salarié n'est pas maintenu pour des raisons indépendantes de sa volonté puisque dans ce cas de figure, le salarié peut voir la durée de son congé de reclassement allongée dans les conditions définies au 6.2.1.3. Dans cette hypothèse, le salarié remboursera les sommes déjà perçues au titre de la rupture anticipée.

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

Il est entendu que la capitalisation du congé de reclassement ne portera que sur le montant des sommes à percevoir au titre de l'allocation de reclassement, le préavis étant rémunéré en intégralité quoi qu'il arrive.

1959

1960

1961

Il est également précisé que seuls les salariés ayant accepté le bénéfice du congé de reclassement peuvent prétendre à la capitalisation de celui-ci en cas de sortie anticipée.

1962

1963

1964

1965

1966

8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite

1967

Les indemnités définies ci-dessous sont exclusives de l'indemnité de départ volontaire définie précédemment.

1968

1969

1970

1971

8.3.1. Indemnité de départ à la retraite

1972

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS, le salarié qui souhaite partir à la retraite a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante :

1973

1974

1975

– Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

1976

– Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

1977

– Trois mois de salaire entre dix ans révolu et dix-neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

1978

– Quatre mois de salaire entre vingt ans révolu et vingt-trois ans d'ancienneté dans l'entreprise

1979

1980

– Au-delà de vingt-quatre ans révolus, quatre mois de salaire auquel s'ajoute 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 24^{ème} année.

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987 **8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle**

1988 Une indemnité de départ volontaire à la retraite additionnelle est prévue et calculée de la
1989 manière suivante :

- 1990 – 6 mois de rémunération mensuelle moyenne brute pour une ancienneté inférieure à 10
1991 ans ;
1992 – 7 mois pour une ancienneté comprise en 10 et 19 ans révolus ;
1993 – 8 mois pour une ancienneté comprise entre 20 et 29 ans révolus ;
1994 – 9 mois pour une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans.

1995 Cette indemnité vient compléter l'indemnité de départ à la retraite définie précédemment. Elle
1996 est calculée sur la base du même salaire de référence.
1997

1998
1999 **L'indemnité de départ à la retraite additionnelle est majorée du taux d'indexation applicable.**
2000
2001

2002
2003

2004
2005

2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015

2016

2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026

2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039

2040
2041
2042
2043
2044

9. AUTRES MESURES APPLICABLES A COMPTER DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis

Dans le cadre du congé de reclassement, le préavis est non-exécuté par nature dans la mesure où il fait partie intégrante du congé de reclassement.

Le salarié ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement, bénéficiera d'une dispense de préavis, celui-ci lui sera rémunéré mais ne sera donc pas exécuté.

Concernant les départs volontaires à la retraite, il pourra être demandé aux salariés concernés d'exécuter tout ou partie de leurs préavis au regard des nécessités de service.

9.2. Rappel des durées de préavis applicable

Conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE TELEVISIONS le salarié a droit un à un préavis de :

- **3 mois** pour les **journalistes** et les **cadres** ;
- **2 mois** pour les **non-cadres**.

En cas de départ à la retraite, le préavis applicable est systématiquement de 3 mois.

9.3. Sort des congés payés, JRTT et CET

Les jours de congés payés, de CET et les JRTT acquis par le salarié au titre des périodes de travail antérieures à la rupture du contrat de travail donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice à la date de rupture du contrat de travail s'ils n'ont pu être pris avant la conclusion de la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

En cas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, de CET ou JRTT, il est précisé que celle-ci a le caractère de salaire et qu'elle est à ce titre imposable au titre de l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.

9.4. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire

La portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé sera rappelée à chaque salarié volontaire au départ.

2045

9.5. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

2046

2047

FRANCE TELEVISIONS indiquera dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail le nombre d'heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées.

2048

2049

2050

En application des dispositions légales, ces heures de DIF non consommées à la date de fin du contrat de travail figureront sur le certificat de travail, les coordonnées de l'OPCA dont il relève et la valorisation de ces heures lui seront également communiquées.

2051

2052

2053

2054

Le salarié pourra faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du DIF pour compléter le financement de sa formation, si le budget prévu par le présent PDV est insuffisant pour couvrir l'ensemble des frais pédagogiques.

2055

2056

2057

2058

2059

9.6. Priorité de réembauche

2060

2061

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail intervient dans le cadre du présent plan bénéficie, en vertu des dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE TELEVISIONS, d'une priorité de réembauche au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS durant un délai de **18 mois**, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande dans ce même délai.

2062

2063

2064

2065

2066

2067

Cette priorité de réembauche bénéficie également au salarié ayant acquis une nouvelle qualification à condition qu'il en ait informé l'entreprise afin qu'elle puisse lui proposer les postes devenus disponibles et correspondants à ses nouvelles compétences.

2068

2069

2070

2071

2072

10. MISE EN ŒUVRE PARALLELE DE REDUCTION DE LA PRECARITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

2073

2074

2075

2076

2077

2078

2079

2080

2081

2082

2083

2084

2085

2086

2087

2088

2089

2090

2091

2092

2093

Parallèlement à la mise en œuvre du présent Plan de Départs Volontaires, FRANCE TELEVISIONS a proposé aux partenaires sociaux de négocier et mettre en œuvre un important plan pluriannuel de réduction de la précarité.

Ce plan serait articulé autour de 3 volets essentiels :

- La "*permanetisation*" de postes actuellement occupé de manière régulière par des personnels en CDD et dont la pérennité de l'activité permet de justifier une transformation en postes permanents ;
- L'intégration des personnels en CDD sur des postes rendus vacants par des départs ;
- la cessation indemnisée de collaboration dite de longue durée et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les résultats de ce plan seront susceptibles de modifier la trajectoire des effectifs permanents de l'entreprise, sans remettre en cause celle du volume global de l'emploi au sein de FRANCE TELEVISIONS.

2094

11. ANNEXES

2095

11.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories professionnelles

2096

2097

Catégories professionnelles	Libellé postes	Postes organisation actuelle	Postes ouverts au volontariat
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	Assistant logistique	1	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	Charge(e) d'accueil	3	3
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	Chargé(e) d'accueil	1	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	Gestionnaire des parcs	3	2
Achats	Acheteur(se)	1	1
Acteurs santé	Responsable santé au travail	1	1
Administration ressources humaines	Chargé(e) d'administration du personnel et paye	12	2
Administration ressources humaines	Gestionnaire administration du personnel et paye	39	8
Assistanat/Gestion administrative	Charge(e) de gestion administrative	1	1
Assistanat/Gestion administrative	Assistanat/Gestionnaire Administratif(ve)	210,5	37,5
Cadre de gestion	Cadre de gestion	6	4
Cadre de gestion	Chargé(e) de la santé et de la qualité de vie au travail	5	1
Cadre des programmes	Cadre des programmes	2	2
Cadre d'exploitation	Cadre d'exploitation	1	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	Cadre des moyens généraux	2	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	Cadre immobilier et des moyens généraux	1	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	Cadre immobilier et des moyens généraux	15	1
Cadres supérieurs affaires internationales	Cadres supérieurs affaires internationales	3,5	1
Cadres supérieurs expertise projets transverses	Cadres supérieurs expertise projets transverses	5	2
Cadres supérieurs expertise projets transverses	Directeur(rice) délégué en charge de missions transverses	1	1
Chef maquilleur(euse)	Chef maquilleur(euse)	2	2
Communication interne /externe	Chargé(e) de communication promotionnelle ou publicitaire	5	1
Communication interne /externe	Chargé(e) de communication relationnelle	5	1
Communication interne /externe	Chargé(e) de communication visuelle	13	4

Communication interne /externe	Chargé(e) de presse	10	3
Communication interne /externe	Chargé(e) de relations publiques et d'évènements	9	2
Communication interne /externe	Chargé(e) des partenariats	4	2
Communication interne /externe	Responsable de projets et d'action de communication	8	1
Comptabilité	Comptable	54	9
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	31	4
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	1	1
Controleur(euse) des obligations de programmes	Contrôleur(euse) des obligations de programmes	2	1
Décor	Peintre	5	3
Développement ressources humaines	Chargé(e) de développement rh	3	0
Développement ressources humaines	Chargé(e) de formation	4	0
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) compétences métiers	1	1
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) formation	4	2
Documentaliste	Documentaliste	10	1
Documentaliste	Documentaliste	16	3
Editeur numérique	Charge(e) d'edition numerique	1	1
Encadrement centre technique	Responsable de centre technique	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) activités équipes légères et post production pga	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) sous-titrage France 2	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de régie	2	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de service	4	3
Encadrement juridique	Responsable juridique social	1	1
Encadrement maintenance systèmes audiovisuels	Responsable de maintenance systèmes audiovisuels	2	2
Encadrement Ressources Humaines	Adjoint(e) drh réseau France 3	1	1
Encadrement RH	Responsable relations sociales	1	1
Encadrement RH	Responsable ressources humaines	14	1
Etude-projet	Chargé(e) de mission	10	6
Etude-projet	Chargé(e) de mission/projet	2	1
Etude-projet	Chargé(e) d'études	1	1
Etude-projet	Chef de projet	1	1
Exploitation moyens audiovisuels	Chef - operateur(trice) de prise de vue	67	9
Exploitation moyens audiovisuels	Chef monteur	295	5
Exploitation moyens audiovisuels	Assistant d'exploitation	8	3

Exploitation moyens audiovisuels	Assistant(e) d'exploitation	4	1
Exploitation moyens audiovisuels	Chargé(e) du suivi d'exploitation des plateaux du siège	1	1
Exploitation moyens audiovisuels	Chef - opérateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)	30	3
Exploitation moyens audiovisuels	Chef-opérateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)	16	2
Exploitation moyens audiovisuels	Infographiste	1	1
Exploitation moyens audiovisuels	Technicien(ne) d'exploitation vidéo & audiovisuelle	7	1
Exploitation moyens audiovisuels	Scripte	7	1
Exploitation moyens audiovisuels	Sous-titreur adaptateur(trice)	4	3
Exploitation moyens audiovisuels	Technicien(ne) d'exploitation son(tv ou radio)	6	1
Exploitation moyens audiovisuels des JT régionaux	Technicien d'exploitation concourant aux JT régionaux - hors technicien d'exploitation vidéo et audiovisuelle		8
Finance	Contrôleur(euse) de gestion	57	3
Graphisme	Graphiste	7	1
Journaliste	Chef de service	1	1
Journaliste	Grand reporter	1	1
Journaliste	Journaliste filière rédaction	21	21
Journaliste	Journaliste filière édition	7	5
Journaliste	Journaliste filière rédaction	300	31
Journaliste	Journaliste encadrant	58	15
Journaliste	Journaliste filière image	37	4
Journaliste	Journaliste sur émission	10	6
Journaliste	Rédacteur(trice) reporter	1	1
Journaliste	Rédacteur(trice) en chef	2	1
Journaliste et fonctions support administratif et communication	Journaliste et fonctions support administratif et communication	7	4
Journaliste et fonctions support administratif et communication	Journalistes rédacteur(trice) et concepteur(trice) rédacteur(trice) multimédia	13	3
Magasinier	Magasinier	1	1
Maintenance administration technologies	Technicien(ne) de maintenance systèmes audiovisuels	2	2
Planificateur(trice)	Planificateur(trice)	4	1
plateau	Electricien(ne) - éclairagiste	34	1
plateau	Machiniste	36	2
plateau	Accessoiriste	9	1
Production opérationnelle	Adjoint(e) d'administrateur de production	23	0
Production opérationnelle	Administrateur(trice) de	24	2

	<u>production</u>	
Production opérationnelle	<u>Assistant(e) d'émission</u>	18 5
Production opérationnelle	<u>Cadre à la production</u>	1 1
Production opérationnelle	<u>Cadre a la production</u>	2 1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de production</u>	43 4
Production opérationnelle	<u>Charge(e) de réalisation émissions tv</u>	2 1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation émissions TV</u>	2 1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation radio</u>	2 1
Production opérationnelle	<u>Chef de fabrication</u>	3 1
Production opérationnelle	<u>Producteur(rice)</u>	4 1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antenne régionale</u>	3 1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antennes</u>	6 2
Programmation	<u>Technicien(ne) de programmation conducteurs</u>	4 1
Service aux utilisateurs	<u>Chauffeur conducteur(trice)</u>	8 5
Service exploitation bâtiment	<u>Agent de nettoyage</u>	1 1
Service exploitation bâtiment	<u>Assistant(e) logistique</u>	3 1
Service exploitation bâtiment	<u>Ouvrier d'entretien et de logistique</u>	1 1
Service exploitation bâtiment	<u>Technicien(ne) de maintenance et d'exploitation énergie climat</u>	1 1
Support à l'information	<u>Assistant(e) de locale</u>	2 1
Support à l'information	<u>Assistant(e) de rédaction</u>	4 1
	Postes non éligibles	7326,3 0
SOUS TOTAL		9081,3 313,5
	CODIR outre mer	6
	Cadres hors grille hors CODIR outre mer	20
TOTAL		9081,3 339,5

11.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail

11.2.1 Régime social

La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle, selon ce qui est plus favorable au salarié, serait soumise à CSG et CRDS.

La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait 2 plafonds annuels de la sécurité sociale serait également soumise à charges sociales.

2111

2112 Dans les TOM, il sera fait application des dispositions sociales et fiscales spécifiques prévues
2113 par les réglementations territoriales.

2114

2115 11.2.2 Régime fiscal

2116

2117 Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre du PDV sont totalement exonérées
2118 d'impôt sur le revenu conformément au 2° du 1 de l'article 80 duodecies du code général des
2119 impôts et à la doctrine fiscale rappelées ci-dessous.

2120

- *Rappel du texte du Code Général des Impôts*

2122

2123 L'article 80 duodecies du code général des impôts énonce :

2124

*« 1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une
2125 rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.*

2126

Ne constituent pas une rémunération imposable :

2127

[...]

2128

*2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre
2129 d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L.1233-32 et L. 1233-61 à L.
2130 1233-64 du code du travail ;*

2131

[...] »

2132

2133 Cette exonération fiscale n'est pas plafonnée (contrairement à ce qui est prévu en matière de
2134 cotisations sociales) : les indemnités de départ volontaire ainsi visées sont totalement
2135 exonérées d'impôt sur le revenu.

2136

11.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement

2137

Entre :

2138

La Société FRANCE TELEVISIONS

2139

2140

2141

Représentée par XXX

2142

2143

Et

2144

2145

M XXXXX Xxxxx

2146

2147

2148

2149

2150

Suite à la réception du compte rendu d'évaluation-orientation établi par l'Antenne d'Accompagnement du PDV en date du _____ nous vous confirmons par la présente convention les conditions d'application du congé de reclassement auquel vous avez adhéré, et tenant compte de votre projet professionnel qui a été défini.

2151

2152

I – MODALITES DU CONGE DE RECLASSEMENT

2153

2154

1 - Votre congé de reclassement est fixé pour une durée de __ mois.

2155

2156

2157

2158

2159

2 - La durée du congé de reclassement étant supérieure à celle de votre préavis (__ mois), le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement. La rupture de votre contrat de travail pour motif économique sera effective le __ / __ / ____ .

2160

2161

3 - Rémunération

2162

2163

2164

2165

2166

2167

2168

2169

2170

2171

2172

2173

2174

Le montant de cette rémunération pourra être révisé dans les mêmes conditions générales que les salaires versés au personnel de votre catégorie présent dans l'Entreprise durant cette période.

2175

2176

2177

En tout état de cause votre allocation ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC selon l'horaire pratiqué à la date de notification.

2178

2179

4 - Vous conservez vos droits aux prestations de la Sécurité Sociale.

2180

2181

2182

2183

2184

2185

2186

II – ENGAGEMENTS DU SALARIE

2187

2188

Dans le cadre du congé de reclassement, vous vous engagez à :

2189

2190

- Participer à un entretien d'évaluation/orientation réalisé par l'Antenne d'Accompagnement au PDV et aux entretiens individuels de suivi ;

2191

- Participer aux actions de formation animées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV et notamment les actions visant à valider votre expérience ;

2192

2193

- Participer aux actions organisées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV dans le cadre du programme d'aide au reclassement : entretiens, ateliers thématiques, positionnements sur les offres d'emploi ;

2194

2195

2196

- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'Antenne d'Accompagnement au PDV et tenir régulièrement celui-ci informée des résultats ;

2197

2198

2199

- Accepter de se positionner sur les postes proposés et de se présenter aux entretiens de recrutement en adoptant une attitude favorable au recrutement ;

2200

2201

- Participer pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et jugées nécessaires pour votre reclassement ;

2202

2203

- Participer à toute initiative proposée par l'Antenne d'Accompagnement au PDV qui pourrait être utile à votre reclassement ;

2204

2205

- Tenir l'Antenne d'Accompagnement au PDV informée de toutes vos démarches autonomes de recherche active d'emploi (y compris celles réalisées sans son concours direct), et des résultats obtenus ;

2206

2207

2208

- Enfin il conviendra de respecter les règles définies au sein de l'Antenne d'Accompagnement au PDV concernant son fonctionnement pratique : horaires, locaux, comportement général.....

2209

2210

2211

2212

III – ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

2213

2214

Pendant la durée du congé de reclassement, l'Entreprise s'engage à :

2215

2216

- Mettre en place, notamment au travers de l'action de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, les moyens adéquats pour favoriser votre reclassement ; (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation et actions de formation, ...) dans le cadre du congé de reclassement ;

2217

2218

2219

2220

- Prendre en charge, si nécessaire, un bilan de compétences dans le cas où les entretiens d'évaluation orientation n'ont pas permis la détermination d'un projet professionnel de reclassement ;

2221

2222

2223

- Demander à l'Antenne d'Accompagnement au PDV de s'engager à mener une prospection soutenue d'offres d'emploi ciblée sur vos qualifications et savoir-faire identifiés et à évaluer les écarts au regard des offres d'emploi ;

2224

2225

2226

- Prendre en charge les frais de formation dans les limites définies par le Plan de Départ Volontaires.

2227

2228

2229

2230

2231

2232

2233

2234

2235

2236

2237

2238 **IV – FIN DU CONGE DE RECLASSEMENT ET CAS DE RENONCIATION AU CONGE DE**
2239 **RECLASSEMENT**

2240

2241 Avant la fin de votre congé de reclassement, l'Entreprise peut, de plein droit, mettre fin à votre
2242 congé de reclassement dans les cas suivants :

2243 – Inobservation de l'un des engagements énumérés plus haut : Si en l'absence de motif
2244 légitime vous n'effectuez pas les actions précisées ci-dessus ou ne vous présentez pas
2245 aux convocations de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, l'Entreprise vous mettra
2246 alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de
2247 réception). Si à la suite de cette mise en demeure, vous ne reprenez pas ces actions
2248 dans le délai fixé par la lettre susvisée, l'Entreprise notifiera la fin du congé de
2249 reclassement (par lettre recommandée avec AR) ;

2250 ou

2251 – Reclassement : Si vous trouvez un emploi au cours de votre congé de reclassement
2252 celui-ci est rompu. Vous êtes tenu d'en informer préalablement l'Entreprise (par lettre
2253 recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge), précisant la date à
2254 laquelle prend effet votre nouvel emploi en joignant le justificatif ad hoc. Le congé de
2255 reclassement prendra fin à la date de réception par l'Entreprise de votre lettre précitée.
2256 En tout état de cause, le congé de reclassement prendra fin à la date à laquelle le
2257 nouvel emploi prendra effet ;

2258 ou

2259 – A votre demande écrite par lettre recommandée avec accusé réception de renoncer au
2260 congé, à tout moment.

2261

2262 **V – ACTIONS DE FORMATION IDENTIFIEES DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT**

2263

2264 A définir en fonction des actions identifiées, de l'objet des formations, des dates et de leur
2265 durée, de l'organisme prestataire et du lieu des formations

2266

2267 **VI – VERSEMENT DES INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE**

2268

2269 Vous percevrez l'indemnité de départ volontaire prévue par le PDV à la date de fin du contrat
2270 de travail.

2271

2272 Vous pouvez toutefois demander à en percevoir la moitié dans le mois suivant la date de
2273 conclusion de la convention de rupture et le solde au terme du congé de reclassement. Vous
2274 devrez dans ce cas en faire la demande expresse.

2275

2276 A ces indemnités seront ajoutés les congés payés acquis non pris calculés à la fin du préavis
2277 conventionnel.

2278

2279

2280

2281

2282

2283

2284

2285

2286

2287

2288

2289

2290
2291
2292
2293
2294
2295
2296
2297
2298
2299
2300
2301
2302
2303
2304
2305
2306
2307
2308
2309
2310
2311
2312
2313
2314
2315
2316
2317
2318
2319
2320

VII. DISPOSITIONS FINALES

Nous vous rappelons que vous devez, pour la bonne gestion de votre dossier, nous tenir informés de vos changements de domicile et de situation de famille.

Pour la bonne règle, vous ferez parvenir à la Direction des Ressources Humaines, la convention paraphée à chaque page et revêtue, en fin de document, des mentions « lu et approuvé » et « bon pour accord », suivi de votre signature.

La non signature de la présente convention dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier par la poste ou remis en main propre contre décharge mettra fin de plein droit au congé de reclassement.

Fait à

Le __ / __ / ____

LE SALARIE

LA DIRECTION

En double exemplaire

2321

2322

2323

11.4. Liste des postes ouverts à la mobilité interne (Bourse de l'emploi – extrait au 25/04/14)

2324

2325

Shruti.com

BOURSE DE L'EMPLOI

N°	Poste	Classif.	Direction / Service	Lieu de travail	Date limite pour postuler
2763	CM - Coordinateur(trice) de projets technologies (H-F) n°2763	CADRE SUPERIEUR 1	DMD	MALAKOFF	02/05/2014
2770	CM - Responsable d'édition (H-F) n°2770	NIVEAU 6	Rédaction TV	MAYOTTE	02/05/2014
2758	JOU - Journaliste Reporteur d'Images (H-F) - n°2758	NIVEAU 3	Antenne Lorraine	BAR LE DUC	02/05/2014
2764	JOU - Journaliste Reporteur d'Images (H-F) - n°2764	NIVEAU 3	Antenne Limousin	LIMOGES	02/05/2014
2766	JOU - Rédacteur(trice) - Reporteur (H-F) - n° 2766	NIVEAU 2	Antenne Limousin	LIMOGES	02/05/2014
2331	PTA - Chargé(e) de production (H-F) - n° 2331	CADRE 4	Antenne Limousin	LIMOGES	02/05/2014
2721	PTA - Chef monteur (H-F) - n°2721	TECHNICIEN SUPERIEUR	Antenne Limousin / Locale Pays de Comèze	BRIVE	02/05/2014
2765	PTA - Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo et Audiovisuelle (H-F) - n°2765	TECHNICIEN SUPERIEUR	Exploitation Alpes	LA TRONCHE	02/05/2014
2767	PTA - Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo et Audiovisuelle (H-F) - n°2767	TECHNICIEN SUPERIEUR	Exploitation Rhône-Alpes	LYON	02/05/2014
2760	PTA - Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo et Audiovisuelle (H-F) - n°2760	TECHNICIEN SUPERIEUR	Centre technique	WALLIS-ET-FUTUNA	02/05/2014
2759	PTA - Chef-Opérateur(trice) du Son/Mixeur (H-F) - n°2759	TECHNICIEN SUPERIEUR	Centre technique	WALLIS-ET-FUTUNA	02/05/2014
2769	PTA - Chef Monteur (F+H) - n°2769	TECHNICIEN SUPERIEUR	Centre technique	SAINT DENIS (REUNION)	02/05/2014
2724	PTA - Gestionnaire de parcs (H-F) - N° 2724	TECHNICIEN SUPERIEUR	Ingénierie et systèmes d'informations/ITS	PARIS	02/05/2014
2762	PTA - Chargé(e) d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMOA) SIRH/GRH (H-F) - n°2762	CADRE 3	Gestion et Pilotage RH, Rémunérations	PARIS	02/05/2014
Mission	PTA - Chargé(e) de Maîtrise d'Ouvrage PLANIF (H-F)	CADRE 3	Modernisation de l'entreprise	PARIS	02/05/2014
	Responsable RH		Francely Distribution	PARIS	07/05/2014
2761	JOU - Chef d'édition (H-F) - n° 2761	NIVEAU 4	Antenne Champagne-Ardenne	REIMS	09/05/2014
2774	CM - Adjoint(e) au Responsable de Centre Technique H/F n° 2774	CADRE SUPERIEUR 1	France 3 Toutes Régions- Supports et Projets	LYON VAISE	09/05/2014
2741	CM - Rédacteur(trice) en chef - Radio (H-F) - n°2741	NIVEAU 9	Rédaction Radio	SAINT DENIS (REUNION)	16/05/2014
2775	CM - Responsable d'édition (H-F) n°2775	NIVEAU 6	Rédaction TV	SAINT DENIS (REUNION)	16/05/2014
2777	CM - Responsable Ressources Humaines (H-F) - n°2777	CADRE SUPERIEUR 1	France 3 / Antennes Alsace	STRASBOURG	16/05/2014
2778	PTA - Chargé(e) d'Etudes Marketing Antennes (H-F) - N° 2778	CADRE 3	Marketing numérique / Etudes	ISSY LES MOULINEAUX	16/05/2014

Les descriptifs sont à consulter sur Moneospace.

Vous êtes collaborateur FTV en CDI, vous avez accès à Moneospace (RH -> mobilité-les offres).

Sinon, vous pouvez vous adresser auprès de votre service RH pour consulter les descriptifs de postes.

ANNEXE 2 – socle dans la perspective de négociations sur diverses mesures relatives à l'emploi et à la production de programmes

- PENIBILITE ET RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL -

Identification de postes de travail et de salariés impactés par les facteurs de pénibilité

Définition des facteurs de pénibilité

La pénibilité est définie par la loi comme « une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

Ces facteurs de pénibilité sont déterminés précisément par l'exposition soit à des contraintes physiques marquées (ex : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), soit à un environnement physique agressif (ex : agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare), soit à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (ex : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail caractérisé par la répétition d'un même geste).

Au total, il existe dix facteurs de pénibilité.

Identification des facteurs de pénibilité et des salariés exposés

Afin d'établir un diagnostic sur l'état de la pénibilité chez France TELEVISIONS, un groupe de travail pluridisciplinaire a été constitué. Animé par la direction déléguée à la santé et à la qualité de vie au travail et réunissant des ingénieurs sécurité, l'ergonome, les directeurs des ressources humaines, les médecins du travail du siège, le médecin coordinateur et des membres du CHSCT des emprises parisiennes mandatés, il a dressé en 2013 une liste limitative de métiers et de postes de travail exposés aux facteurs de pénibilité.

Parmi les critères de pénibilité identifiés dans l'entreprise, ont été retenus les manutentions manuelles de charges¹, les postures pénibles (position forcée des articulations) ainsi que le travail de nuit².

S'agissant des postes de travail concernés, ont été principalement identifiés au titre des deux premiers critères les JRI, ainsi que certains chefs opérateurs de prise de vue ou opérateurs du son / mixeurs exerçant une activité de reportage. En ce qui concerne le travail de nuit, ont été visés certains représentants des métiers de la régie finale (siège), de la diffusion à Malakoff et en outre-mer.

Au-delà du plan de départs volontaires, les parties signataires conviennent d'engager, au cours de l'année 2014, une négociation spécifique sur la pénibilité.

¹ Au sens de l'article R.4541-2 du code du travail

² Au sens des articles L.3122-29 à L.3122-31 du code du travail

La prise en compte de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Conditions d'une prise en compte

Le cumul de l'âge et de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité motive souvent le souhait de certains salariés de quitter l'entreprise pour prendre leur retraite.

Cependant, la non-éligibilité de leur catégorie professionnelle d'appartenance ou de leur établissement au volontariat au titre du plan de départs volontaires peut les empêcher de mener à bien ce projet personnel.

Les parties signataires souhaitent, dans ces conditions, permettre aux salariés dont le poste n'est pas éligible au plan de départs volontaires mais qui réunissent certaines conditions, de quitter l'entreprise.

Dans la continuité des travaux évoqués ci-dessus, ce dispositif s'adresse aux salariés âgés occupant certains des postes identifiés comme exposés aux facteurs de pénibilité chez France TELEVISIONS.

Pour bénéficier du dispositif décrit ci-dessus, le salarié doit

- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée depuis au moins 5 années ;
- être âgé d'au moins 61 ans ;
- remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- relever d'une catégorie professionnelle non éligible au plan de départs ou d'un établissement dans lequel il n'est pas prévu de suppression de poste dans la catégorie professionnelle concernée
- occuper des fonctions de
 - o JRI,
 - o chefs opérateurs de prise de vue ou chefs opérateurs du son / mixeurs exerçant une activité de reportage,
 - o machinistes, constructeurs décors,
 - o travailleurs de nuit et matinaliers,
 - o représentants des métiers de la régie finale (siège), de la diffusion à Malakoff et en outre-mer.

Modalités de la prise en compte

Le salarié qui réunit les conditions définies ci-dessus peut se voir accorder une indemnité spécifique de départ à la retraite équivalent à 3 mois de salaire. Cette indemnité qui s'ajoute à l'indemnité de départ en retraite sera soumise à cotisations et impôts.

S'il souhaite bénéficier de ce dispositif, le salarié doit solliciter par écrit un entretien auprès de son DRH. L'examen du DRH porte sur l'éligibilité du salarié au bénéfice du présent dispositif. Si les conditions définies ci-dessus ne sont pas réunies, la DRH peut refuser cette demande par écrit.

À compter de la signature du présent accord, pour bénéficier de la mesure incitative définie ci-dessus, le départ des salariés concernés devra intervenir dans un délai maximum de six mois à compter de la date d'acquisition des droits pour liquider une retraite à taux plein et en tout état de cause avant le 1^{er} janvier 2016 au plus tard.

Le renouvellement générationnel

Pour assurer la continuité dans l'exercice des missions confiées aux salariés désirant quitter l'entreprise dans les conditions prévues au présent article, l'entreprise procédera au recrutement sur les postes ainsi libérés de jeunes en contrat à durée indéterminée, directement ou à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un contrat à durée déterminée effectué au sein de France TELEVISIONS.

Il sera procédé au remplacement du salarié remplissant les conditions prévues ci-dessus par un salarié de moins de 30 ans dans les 6 mois du départ du salarié partant à la retraite.

Un bilan de la mise en œuvre du présent dispositif sera présenté devant le CCE.

La réduction du nombre de postes ouverts au volontariat dans le PDV

Le remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes génère des économies en terme de masse salariale puisque les rémunérations des seconds sont généralement inférieures à celles des premiers.

L'entreprise affiche son intention d'affecter ces économies réalisées au titre de « l'effet noria » et de la pénibilité à la réduction de nombre de postes ouverts au volontariat dans le PDV. À ce double titre, elle estime pouvoir ramener à 339,5 le nombre de postes concernés par le plan de départs volontaires.

- PRODUCTION INTERNE D'EMISSIONS -

Des engagements de priorisation

Consciente de la nécessité d'optimiser l'utilisation de ses ressources internes, l'entreprise s'engage à présenter en CCE au cours du second semestre 2014 une charte de priorités en matière de production.

Cette charte doit préciser le processus et les critères de choix des moyens à mettre en œuvre pour la production d'émissions.

Cette charte a notamment pour objet de veiller à ce que la faisabilité d'une fabrication en interne soit examinée pour tout nouveau programme ou lors du renouvellement de contrats. Si cette faisabilité est avérée, la priorité sera donnée aux moyens internes, dès lors que cette internalisation ne se traduit pas par des surcoûts significatifs et/ou permet d'optimiser le dispositif de fabrication interne.

Pour tenir compte de la priorité exprimée par les organisations syndicales, la direction de l'entreprise est par ailleurs disposée à s'engager à renforcer la présence et l'activité de MFP, afin notamment de conserver au sein du groupe FTV le maximum de marge liée aux activités de production qui lui seraient confiées et de mieux maîtriser les droits d'exploitation y afférents. Plusieurs axes seront mis en œuvre à cette fin :

- associer MFP le plus en amont possible de la décision de commande de production. Le choix de confier la présidence de MFP à partir d'avril 2014 au DGA production / moyens des antennes s'inscrit clairement dans cette volonté. MFP sera systématiquement associée aux travaux de cette DGA et à ce titre en mesure d'être informée plus complètement sur les attentes des chaînes, et plus en amont sur tous les projets ;
- systématiser la consultation de MFP pour les nouveaux projets (pour les projets où elle est susceptible de répondre aux besoins des antennes), en particulier pour la production exécutive de plateaux de débats, les captations, émissions spéciales, programmes courts ;
- mieux mobiliser la part dépendante de financement de la production patrimoniale, en renforçant la capacité de MFP à répondre à certaines attentes des chaînes, et aussi dans certains cas en associant MFP aux producteurs indépendants dans le cadre d'une coproduction déléguée.

L'entreprise se donne les moyens d'une optimisation accrue des moyens de fabrication interne en :

- créant un comité d'allocation des ressources, réuni au moins 4 fois par an, pour coordonner au mieux les besoins des différents utilisateurs internes et leur affecter en priorité les moyens internes leur correspondant le mieux au plan économique et éditorial ;
- répartissant mieux entre les chaînes le recours à la filière pour les fictions pour assurer une pérennité de ce recours (9 fictions France 2 sur 32 au total en 2014, contre 5 en 2013).

Ces points pourront faire l'objet d'un examen tous les semestres en CCE, en même temps que le plan de charge des sites de fabrication nationale (filrière de production et siège).

Des engagements de bonnes pratiques

Consciente de ses obligations sociales, l'entreprise rappellera à ses prestataires extérieurs l'obligation de respect des règles légales et conventionnelles applicables en matière de recours à l'emploi intermittent, de conditions de travail et de rémunération des salariés qu'ils emploient

Des engagements sur le rééquilibrage des relations avec les producteurs indépendants

Dans le cadre d'un rééquilibrage de ses relations avec les producteurs indépendants, l'entreprise va

- intensifier la politique d'audit, pour maîtriser les marges des producteurs dans le cadre d'une négociation optimisée, systématisée pour les programmes de flux, à développer pour la fiction et la distribution.
- poursuivre le travail engagé auprès des pouvoirs publics pour faire évoluer la réglementation et confirmer les avancées obtenues ou envisagées : prise en compte des investissements numériques, amélioration du droit à recettes, intervention en part de coproducteur, augmentation de la part dépendante.

En toute hypothèse, FTV / MFP s'efforceront de mieux valoriser la part dépendante actuellement fixée à 5 % de l'obligation patrimoniale.

- NEGOCIATIONS -

La nécessité de reprendre les négociations sur l'emploi non permanent

FRANCE TELEVISIONS propose aux partenaires sociaux de reprendre les négociations sur la « permanentisation » visant à mettre en œuvre un important plan pluriannuel de réduction de la précarité.

Le plan contenu dans cet accord serait articulé autour de 3 volets essentiels :

- La "*permanentisation*" de postes actuellement occupé de manière régulière par des personnels en CDD et dont la pérennité de l'activité permet de justifier une transformation en postes permanents ;
- L'intégration des personnels en CDD sur des postes rendus vacants par des départs ;
- la cessation indemnisée de collaboration dite de longue durée et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les résultats du plan contenu dans cet accord seront susceptibles de modifier la trajectoire des effectifs permanents de l'entreprise, sans remettre en cause celle du volume global de l'emploi au sein de FRANCE TELEVISIONS.

Les négociations sur la « permanentisation » seront engagées dans le mois qui suit la signature du présent accord.