

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES DE L'ENTREPRISE

Le présent accord est conclu

Entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 347 540 000 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Arnaud Lesaunier agissant en qualité de Directeur général délégué aux ressources humaines et à l'organisation, ci-après dénommée « France Télévisions », ou « la Direction »

D'une part

Et

- les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise France Télévisions, ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

PREAMBULE :

L'article L2242-1 du code du travail prévoit le regroupement des négociations obligatoires en trois blocs ainsi que la périodicité à laquelle elles doivent être engagées.

Doivent être ainsi abordées chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ainsi que tous les trois ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

En application de l'article L2242-20 du code du travail, les parties se sont rapprochées afin de modifier le regroupement et la périodicité des négociations obligatoires pour permettre une meilleure adaptabilité aux besoins de l'entreprise.

Le présent accord a pour objet de regrouper les différents thèmes de négociation et d'en modifier la périodicité.

MPS
H. HC

Article 1 – Le regroupement des thèmes de négociations

1.1 Les parties sont convenues de rassembler les 16 (seize) thèmes en 6 (six) blocs.

Le bloc 1 intitulé « Rémunération » regroupe les deux thèmes suivants :

- Les salaires effectifs ;
- Et le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'intéressement, la participation et l'épargne salariale constituent le bloc 2, dénommé « Rémunération et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ». En l'absence d'accord, tel que précisé à l'article 1.3 du présent accord, les modalités de définition d'un régime de prévoyance et de frais de santé seront évoquées dans ce cadre.

Les sujets du bloc 3, dénommé « temps de travail et qualité de vie au travail », sont :

- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, ainsi qu'éventuellement la réduction du temps de travail ;
- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- Le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Le bloc 4 « Egalité professionnelle » est composé de :

- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

Figurent dans le bloc 5 « Handicap » :

- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

Le bloc 6 « Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers » est inchangé et regroupe les cinq thèmes définis par l'article L2242-13 du code du travail :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail. (mobilité interne)
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période

Handwritten signature and initials:
A. ² A/C

- de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
 - Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
 - Le déroulement de carrière des représentants syndicaux et élus du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

1.2 Les parties précisent que certains thèmes sont susceptibles de faire l'objet de mesures dans différents accords ou blocs de négociations.

Ainsi, par exemple le sujet « articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés », intégré au bloc 3 tel que décrit à l'article 1.1 du présent accord, peut également être discuté au sein du bloc 4 « Egalité professionnelle ».

De même, le thème « Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle » peut être décliné dans différents accords, comme par exemple celui relatif à l'égalité professionnelle et celui relatif au handicap, constituant respectivement les blocs 4 et 5 ou au contrat de génération.

1.3 Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et de frais de santé, prévues au 5° de l'article L2242-8 du code du travail font l'objet d'un accord spécifique négocié à part. A défaut d'accord, ces modalités seront discutées dans le cadre du bloc 2 précité.

1.4 Il est si nécessaire précisé que sont inchangées les négociations relatives à la pénibilité et au contrat de génération prévues respectivement aux articles L4163-3 et suivants et L5121-6 et suivants du code du travail.

Article 2 – Modification de la périodicité des négociations obligatoires

2.1 Les parties sont convenues de négocier le bloc 1 « Rémunération » chaque année, les blocs 2, 3, 4 et 5 et 6 tous les trois ans.

2.2 Il est si nécessaire précisé que la première réunion de négociation devra être engagée dans les délais précités à l'article 2.1 à compter de la date de signature du dernier accord ou de l'envoi du procès-verbal de désaccord du bloc de négociations obligatoires concerné.

Article 3 – Accord de méthode

Pour chaque négociation obligatoire, la première réunion sera consacrée à la proposition d'un accord de méthode qui reprendra les thèmes suivants :

- Calendrier
- Etat des lieux
- Informations communiquées
- Thèmes de négociations
- Continuité des négociateurs pour toute la durée de la négociation
- Relevé des positions des parties
- Commission de suivi
- Dispositions applicables unilatéralement en cas de désaccord

MPS
M
HC
3

Article 4 – Dispositions diverses

4.1 Le présent accord s'applique à l'entreprise France Télévisions.

4.2 Il est conclu avec les organisations représentatives au niveau de l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L. 2242-20 du code du travail et entrera en vigueur le lendemain de la date de dépôt.

4.3 Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se réunir tous les trois ans pour faire le point sur le présent dispositif, et prendre, le cas échéant, la décision de réviser le présent accord.

Il peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision pourra être effectuée à tout moment, par courrier papier ou électronique adressé à l'ensemble des parties accompagné d'une proposition de rédaction nouvelle.

En application de l'article L2261-7-1 du code du travail, la demande de révision peut provenir, outre de la direction :

- Pendant le cycle électoral durant lequel l'accord a été signé : des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires de l'accord
- A l'issue de cette période : de toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise.


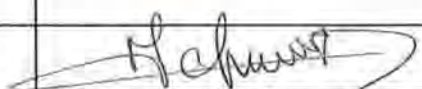

Une réunion ouvrant les négociations devra être organisée dans un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de quatre mois, la demande de révision est réputée caduque.

Les parties conviennent qu'en cas de révision du présent accord, ses effets seront applicables aux négociations obligatoires engagées après l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

4.4 Le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Fait à Paris, le **02 JUIN 2017**

En 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	
Pour la CFDT	
Pour la CGT	
Pour FO	
Pour le SNJ	