

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

12^{ème} focus

Le contrat de génération

Le contrat de génération, issu de la Loi du 1er mars 2013, vise à combattre les discriminations à l'âge qui frappent les jeunes salariés qui ont de plus en plus de mal à trouver un emploi et les salariés âgés qui ont de plus en plus de mal à le conserver.

L'accès à l'emploi des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors, la transmission des savoirs et

des connaissances entre les générations ont donc fait l'objet d'une négociation spécifique à France télévisions.

L'accord qui en est issu a été signé par la seule CGT. Rappelons qu'à défaut d'accord ou de plan d'action unilatéral, l'entreprise se serait exposée à des pénalités financières.

Voir l'accord contrat de génération

En quoi consiste ce nouveau dispositif ?

La définition des tranches d'âge

L'accord commence par fixer les tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les engagements souscrits par France télévisions.

Si vous avez moins de 30 ans, vous êtes considéré comme "jeune" par l'accord. Si vous avez plus de 55

ans (ou 57 ans pour certaines dispositions), vous êtes considéré comme "senior".

Dans tous les cas, cet accord vous concerne pleinement.

Les engagements pour l'embauche des jeunes

L'accord prévoit un certain nombre d'engagements pour faciliter l'accès des jeunes, entre autres à travers **l'alternance**.

L'entreprise s'est engagée à accueillir 150 alternants en 2014, chiffre qui sera porté progressivement à 2,5% de l'effectif moyen mensuel de l'entreprise, soit 250 alternants en 2016.

Par ailleurs l'entreprise s'engage à embaucher au moins 60 **jeunes en CDI** sur la durée de l'accord (3

ans).

Parallèlement, l'accord prévoit de mieux encadrer la politique des **stages dans l'entreprise**, avec l'élaboration d'une charte qui comportera entre autres la signature obligatoire d'une convention, le suivi de chaque stagiaire par un tuteur, l'élaboration d'un projet pédagogique, la rémunération des stages au-delà de 2 mois, la prise en charge des frais de transport et des défraiements comme pour les CDI. Les DP pourront se faire communiquer la liste des stages en cours.

Le contrat de génération

Les engagements pour l'embauche des jeunes

L'accord prévoit aussi un **parcours d'intégration** pour les nouveaux embauchés en CDI ou les CDD de plus de 6 mois. Initié par le RH en lien avec le chef de service, le parcours a pour objectif de faciliter les premiers mois dans l'entreprise du nouveau recruté. Il donnera une vision des activités, des métiers mais aussi des valeurs de l'entreprise, la politique de santé, de sécurité et de qualité de vie.

Pour accompagner le jeune, un parrain, idéalement de plus de 45 ans, sera désigné pour favoriser la coopération entre les générations.

Pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes recrutés en CDI ou CDD de plus de 6 mois, France télévisions portera la prise en charge des remboursements des frais d'abonnements aux transports en commun à 80%. Les différentes aides à la location seront aussi mobilisées.

Les engagements pour le maintien dans l'emploi

Deux entretiens sont prévus en plus des entretiens annuels. Pour les 45 ans et plus (jusque 50 ans), l'entretien de seconde partie de carrière désormais intitulé "**Cap 50**".

Pour les salariés de 59 ans (et jusque 61 ans), un entretien principalement axé sur la préparation à la retraite, intitulé "**Horizon 65**".

L'entretien Cap 50, mené par le RH, n'est pas un entretien d'évaluation professionnelle mais un état des lieux sur les expériences professionnelles et une réflexion sur les aspirations personnelles et professionnelles du salarié. Il permet de prendre en compte les besoins en formation, d'envisager une éventuelle mobilité, d'aborder la question de la pénibilité et des conditions de travail.

L'entretien Horizon 65 est censé bien préparer la transition entre activité et retraite.

A l'issue de l'entretien Cap 50 et de l'entretien annuel, un **Plan d'Action Personnalisé** (PAP) sera élaboré pour le salarié. Il intégrera les parcours de formation et

d'accompagnement spécifiques pour les 5 ans à venir.

L'entreprise s'engage par l'accord à favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle. Le plan comportera des dispositifs spécifiques pour les publics visés. Des actions de formation axées sur le management inter-générationnel, la reconnaissance des compétences complémentaires, des cycles de conférences sur le numérique, etc.

Le plan de formation intégrera entre autres des bilans professionnels pour les PTA en niveau expertise "confirmé" ou disposant d'une expérience dans leur emploi de plus de 15 ans.

Si un salarié de plus de 45 ans n'a bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans, il sera prioritaire pour les formations adaptées à ses besoins dans l'année. Seront privilégiées, au delà de l'évolution des compétences dans le domaine du salarié, les formations sur le numérique, les langues étrangères, les techniques d'expression orale et écrite. Toutes les possibilités d'accès à la formation seront favorisées.

L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement de fin de carrière et la transition entre activité et retraite

L'aménagement de fin de carrière permettra aux seniors qui le souhaitent, dès l'âge de 57 ans, d'effectuer leur temps de travail hebdomadaire (**35 heures**) sur **4 jours**.

Pour cela, il faut accord du chef de service et compatibilité avec l'organisation du service. Un refus ne saurait être prononcé **sans motif valable**. Le salarié fait sa demande par écrit 3 mois avant la date envisagée et l'employeur lui répond dans le mois qui suit la demande.

Ce passage aux 35 heures hebdomadaires implique la disparition des RTT mais n'influe en aucune manière sur les autres droits aux congés, récupérations, repos compensateurs....

De la même façon, cette nouvelle modalité est incompatible avec l'organisation du travail basée sur le décompte annuel en jours travaillés : on est au décompte horaire.

A noter que les seniors peuvent opter pour un temps partiel annuel avec réduction proportionnelle de la rémunération.

Le contrat de génération

L'aménagement de fin de carrière

Pour les seniors, pendant leurs 12 derniers mois d'activité avant le départ en retraite, il existe d'autres possibilités de temps partiel :

Le temps partiel compensé partiellement

- pour un temps partiel de 50%, la rémunération sera de 65% du temps plein

- pour un temps partiel de 80%, la rémunération sera de 90% du temps plein.

Le temps partiel compensé totalement

- pour les salariés ayant exercé des emplois exposés à des risques de pénibilité pendant 25 ans, un temps partiel à 80% sans perte de salaire pendant 12 mois maximum.

L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Une négociation est en cours à France télévisions sur la question de la pénibilité. La CGT a demandé à élargir les critères légaux afin de mieux les adapter à la réalité de nos activités. Port de charge et risques musculo-squelettiques, bien sûr, mais aussi prise en compte des déplacements, de la pénibilité liée au stress du direct, de l'impact des nouvelles technologies, etc.

France télévisions décide d'apporter une attention particulière à ce sujet, tant pour la prévention que pour la réparation.

Dans l'accord, en complément des visites médicales obligatoires, sur conseil du médecin du travail, les seniors pourront passer un bilan médical auprès de la sécurité sociale. De plus un bilan biologique, pris en charge par l'entreprise, est proposé tous les 5 ans aux collaborateurs seniors.

Ces deux examens se feront sur le temps de travail, dans la limite d'une demi-journée pour chacun.

La transmission des savoirs et des compétences

L'accord prévoit la poursuite du **parrainage** à travers des binômes d'échange de compétence. Ce **binôme senior/junior** a pour but de se former mutuellement sur des thématiques professionnelles, des compétences métiers, des logiciels, des nouvelles technologies.

L'accord prévoit aussi le développement du gisement des formateurs internes et des tuteurs en lien avec l'Université de France télévisions.

L'accès aux missions d'animateurs de formation, de formateurs occasionnels ressources (FOR) ou de formateurs internes est envisagé lors des entretiens Cap

50 et les seniors remplissant les conditions seront prioritaires. Même principe pour le tutorat.

L'ensemble de ces missions sera valorisé dans le dispositif des compétences complémentaires.

Le mécénat de compétence permet à l'entreprise de détacher des salariés pendant leur temps de travail auprès d'associations d'intérêt général. France télévisions le met en œuvre à travers sa Fondation. Les collaborations des seniors seront privilégiées.

Le détachement peut aller de quelques heures (demi-journée minimum) à 6 jours par an.

Le contrat de génération

Suivi de l'accord

Pour que l'accord vive, il est convenu de mettre en place un ensemble très complet d'indicateurs pour chacun des thèmes.

Sur l'emploi :

- le nombre de recrutements CDI jeunes réalisés ;
- le nombre de recrutements CDI seniors réalisés ;
- le nombre de recrutements en alternance réalisés ;
- le nombre d'alternants transformés en CDI ;
- Le nombre de stagiaires de plus de 5 jours, etc.

Sur l'intégration :

- le nombre de parcours d'intégration ;
- le nombre de bénéficiaires des aides aux transports ou au logement, etc.

Sur la formation professionnelle :

- le nombre d'entretiens Cap 50 réalisés ;
- le nombre d'entretiens Horizon 65 ;
- le nombre de PAP élaborés ;
- le nombre de personnes ayant suivi une formation, etc.

Sur l'aménagement des fins de carrière :

- le nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel choisi ;
- le nombre de personnes ayant opté pour la semaine de 4 jours ;
- le nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel à 50% rémunéré à 65% ;
- le nombre de personnes ayant opté pour un temps

partiel à 80% rémunéré à 90% ;

- le nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel à 80% compensé totalement ;
- le nombre de personnes ayant opté pour le télétravail ;
- le nombre de personnes ayant opté pour le compte épargne temps de fin de carrière ;
- le nombre de personnes ayant suivi le stage de formation retraite ;
- le nombre de personnes ayant bénéficié d'un bilan retraite.

Sur le mécénat de compétences :

- le nombre de salariés concernés ;
- la durée et type de mission.

Pour assurer le suivi de tous ces engagements, un document d'évaluation sera transmis aux délégués syndicaux ainsi qu'au CCE. L'accord est mis en œuvre par la direction de l'égalité des chances en lien avec les DRH. Une commission de suivi de l'accord, composée de représentants de la direction et de deux représentants par syndicat signataire, se réunira tous les ans après l'élaboration du document d'évaluation.

Par ailleurs la direction établit un tableau de bord pour l'ensemble des indicateurs. Ils devront être présentés par sexe, tranche d'âge et direction pour le siège, pôles et stations des outremer et être présentés en CCE.

Contre les discriminations à l'âge
avec le contrat de génération.
Faisons vivre
la solidarité entre les générations
à France télévisions !

La semaine prochaine, focus sur
**Comment lire son bulletin
de salaire**

Lettres hebdomadaires

- N°0 Présentation
- N°1 Heures supplémentaires
- N°2 Egalité prof. Femmes-Hommes
- N°3 Mesures salariales
- N°4 Compte Personnel de Formation
- N°5 Droit d'alerte et de retrait
- N°6 Temps de travail du week-end
- N°7 Frais de mission
- N°8 Récupérations
- N°9 RTT
- N°10 1^{er} Mai
- N°11 Temps partiels
- N°12 Contrat de génération

A venir

- Bulletin de salaire
- Discipline
- Droit d'expression
- Représentants du personnel
- Congé maladie, prévoyance
- Règles du licenciement
- Congés supplémentaires
- Droits à congés
- Risques psychosociaux
- Entretien annuel professionnel
- Forfait-jours
- CET ...



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32