AVENANT N°11 A L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 28 MAI 2013 portant révision des dispositions relatives à la rémunération des personnels techniques et administratifs, des salariés relevant des emplois artistiques et des journalistes

Le présent accord est conclu

Entre

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 346 140 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Arnaud LESAUNIER agissant en qualité de Directeur Général délégué aux ressources humaines et à l'organisation,

d'une part,

Et

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

d'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

PREAMBULE

Le présent avenant porte révision de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé le 28 mai 2013 et de ses avenants.

Au vu des constats opérés et remarques formulées par les partenaires sociaux depuis la conclusion de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 sur l'application des dispositions relatives à la classification et à la rémunération des personnels techniques et administratifs, et des personnels exerçant des métiers artistiques d'une part, et des journalistes d'autre part ;

Considérant ainsi la nécessité de faciliter les évolutions de carrière au sein des différentes grilles de classification applicables, tout particulièrement l'accès aux différents niveaux d'expertise applicables aux PTA et emplois artistiques ainsi qu'aux différents paliers de progression applicables aux journalistes ;

Considérant le souhait de permettre l'attribution aux collaborateurs de l'entreprise d'un volume global de mesures individuelles plus élevé ;

Considérant la volonté commune de tenir compte de l'inflation et du pouvoir d'achat dans la mise en œuvre de la politique salariale de l'entreprise.

Considérant par ailleurs la volonté commune des parties de faire évoluer les dispositions relatives à la rémunération des différents collaborateurs de l'entreprise dans le souci d'une plus grande équité et d'une meilleure convergence des mécanismes d'évolution et garanties salariales respectivement offerts aux PTA et aux salariés relevant d'un emploi artistique d'une part, et aux journalistes d'autre part ;

Considérant la nécessité d'assurer la dynamique des grilles de rémunérations PTA et journalistes et leur réactualisation régulière ;

Considérant par ailleurs la volonté des parties de préserver les comités locaux des salaires suite à la disparition des délégués du personnel, dans un cadre amélioré consécutivement à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel ;

Les parties conviennent des dispositions ci-après.

ARTICLE I - REMUNERATION

I – MODIFICATIONS PORTANT SUR LE LIVRE 2 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

- **L'article 1.4.2. du livre 2 (Dispositions spécifiques aux personnels techniques administratifs) Titre 2 portant sur les éléments du salaire est modifié comme suit :**

« Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- *Un salaire mensuel brut de base*
- *Une prime d'ancienneté calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :*
  - *0.8% du salaire minimal garanti du groupe de classification 6 (cadre 2) par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0.5% par année de 21 à 36 années*

Les salariés hors grilles ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté.

Le taux horaire est déterminé sur la base du salaire ainsi défini. »

- **L'article 1.4.4. du livre 2 (Dispositions spécifiques aux personnels techniques administratifs) Titre 1 portant sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires est modifié comme suit :**

« 1.4.4. Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

La direction engage avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée de travail effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions du code du travail.

S'agissant du volet salarial, la négociation porte notamment :

1. *Sur le pourcentage et la répartition de l'augmentation générale des salaires.*
2. *Le pourcentage de l'augmentation de la RMPP (rémunération moyenne des personnels en place) revenant aux augmentations individuelles au choix*
3. *Le taux moyen de revalorisation du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) des collaborateurs de l'entreprise par catégories telles que définies au I.III « Grille générale de rémunération » des Annexes au Livre 2.*

Si une mesure générale est définie, les minima garantis font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de celle-ci.
En l'absence de mesure générale, les minima garantis de chaque groupe de classification (niveau de placement 1) sont revalorisés sur la base du pourcentage de la RMPP dédié aux augmentations individuelles au choix.
Lorsqu'une mesure générale est combinée à des mesures individuelles, la revalorisation des niveaux de placement 1 de chaque groupe de classification s'opère sur la base la plus favorable entre les deux hypothèses précédentes.

Cette revalorisation des minima garantis se traduit par une augmentation annuelle de la prime d'ancienneté.

S'agissant du budget de mesures individuelles au choix déterminé à l'issue de la négociation annuelle obligatoire, il doit se traduire par un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 33% des salariés sous CDI présents au 1er janvier de l'année.

Dans le souci d'une équité de traitement entre les grands secteurs de l'entreprise, la répartition du budget dédié aux mesures individuelles au choix s'opère en tenant compte de leur masse salariale et de leurs effectifs respectifs.

La négociation se déroule dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise et doit s'ouvrir avant la fin du 1er trimestre de l'année civile.

Les mesures salariales actées à l'issue de la NAO au titre de l'année considérée ont vocation à être versées avant le terme de ladite année.

L'ouverture de cette négociation comporte à la charge des représentants de la direction l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires à celles-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les classifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. »

- **L'article 1.4.5. du livre 2 (Dispositions spécifiques aux personnels techniques administratifs) Titre 1 portant sur l'évolution des rémunérations individuelles est modifié comme suit :**

*« **1.4.5. Evolution des rémunérations individuelles***

Le présent article définit les modalités de révision de la rémunération individuelle dans le cadre d'une augmentation individuelle au choix attribuée par la direction à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels ou dans le cadre d'une promotion.

1.4.5.1. Processus annuel de révision des salaires individuels

Un budget permettant l'attribution d'augmentations individuelles au choix est défini à l'issue de la négociation annuelle obligatoire.

Les augmentations individuelles au choix sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des collaborateurs de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaitre les mérites professionnels, au regard notamment des éléments issus du dernier entretien annuel.

Les mesures proposées par la hiérarchie s'inscrivent dans le cadre et dans le respect de règles déterminées par l'entreprise et qui ont vocation à garantir l'équité de traitement des salariés. La Direction des Ressources Humaines met en œuvre les processus et procédures de contrôle nécessaires.

L'augmentation individuelle au choix prend l'une des trois formes suivantes :

1) une revalorisation du salaire de base

a) Minima de revalorisation

L'augmentation individuelle minimale est au moins égale à 3% du salaire annuel brut minimum garanti conventionnellement par l'entreprise toutes catégories confondues (PTA, emplois artistiques, journalistes). Ce taux ou le montant correspondant est susceptible d'être fixé à un niveau supérieur dans le cadre des NAO, au regard des*

* Soit 20 200€ annuels bruts au 31/12/2017

moyens disponibles pour l'année considérée pour l'attribution des mesures individuelles au choix.

Les collaborateurs hors grilles ne sont pas concernés par ces minima.

La revalorisation accordée peut se traduire par un changement dans le niveau de placement. Dans cette hypothèse, elle peut conduire à accorder au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de placement auquel il accède.

b) Plafonds annuels de revalorisation

Les salariés ne peuvent, sauf circonstances exceptionnelles, bénéficier d'une revalorisation individuelle annuelle au choix, hors changements de niveau d'expertise et promotion en groupe spécialisé, amenant à augmenter leur salaire de base au-delà des seuils ci-dessous :

- *+ 6% du salaire de base, pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification auquel il appartient*

- *+ 5% du salaire de base, pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification auquel il appartient*

- *+ 4% du salaire de base, pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.66 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification auquel il appartient.*

Lorsqu'une situation individuelle exceptionnelle nécessite de déroger aux plafonds ci-dessus, le comité local de suivi des salaires en est informé lors de sa réunion annuelle. Un bilan par catégorie est par ailleurs communiqué au comité national de suivi des salaires et de l'emploi »

2) L'accès à un niveau de classification supérieur (niveaux B et C)

L'accès à un niveau de classification supérieur se traduit par un changement de classification conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.IV. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord. Il s'accompagne d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure à :

- *+ 5% du salaire de base, pour les salariés accédant au niveau de classification « confirmé »*
- *+ 4% du salaire de base, pour les salariés accédant au niveau de classification « maîtrise»*

3) La promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé

La promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé s'effectue conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.V. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord. Elle s'accompagne d'une augmentation individuelle déterminée comme suit :

- *8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas*

1.33 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification dont il est issu.

- *6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification dont il est issu.*

- *3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.66 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour le groupe de classification dont il est issu.*

La revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le groupe spécialisé auquel il accède.

Ces règles sont également applicables aux passages sur le niveau de classification D « Expertise » pour les salariés relevant d'un emploi Artistique ».

1.4.5.2 Promotion fonctionnelle

La promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment parmi ceux figurant à l'annexe I.III « Grille générale de rémunération ».

Lorsque la promotion fonctionnelle s'opère sur un emploi intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe ou sur un emploi relevant d'un groupe de classification nettement supérieur à l'emploi initial du collaborateur (deux groupes ou plus dans l'échelle de classification), elle est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le salarié est :

- *soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion fonctionnelle devient définitive à la date de la prise de fonction.*
- *soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent, et aux conditions salariales antérieures. Le supplément de rémunération perçu pendant la période probatoire reste acquis pour cette période.*

Le salarié promu sur un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- *8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.*

- *6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.*

- *3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.*

Le salarié promu sur un emploi relevant du groupe 9 ou d'un groupe supérieur bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- *6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.*

- *3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.*

Les salaires annuels minimaux garantis auxquels il est fait référence ci-dessus sont ceux figurant à l'Annexe I.III. du présent accord (« Grille générale de rémunération »).

La mise en œuvre de la mesure de revalorisation accordée au titre de la promotion fonctionnelle est conditionnée par la signature préalable d'un avenant au contrat de travail. Lorsque la promotion est immédiatement consécutive à un remplacement temporaire, elle prend effet à la date de début du remplacement.

« 1.4.5.3. Garanties de revalorisation

a) Revalorisations individuelles

Les mesures accordées en cas de revalorisation sans changement de groupe de classification peuvent être supérieures aux taux minimaux précisés à l'article 1.4.5.1. (« Processus annuel de révision des salaires individuels »), dans la limite des plafonds prévus au point b) ci-après. La DRH établit des règles permettant, dans le cadre du budget alloué de favoriser un nombre élevé de mesures accordées.

En tout état de cause, le salarié qui bénéficie d'un changement de groupe de classification ou de niveau de classification se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à cette classification.

L'entreprise met en place des mécanismes de régulation visant à favoriser l'évolution professionnelle de ses salariés et la reconnaissance de leurs compétences au travers de l'octroi de revalorisations individuelles régulières et de l'accès aux différents niveaux d'expertise.

I- Augmentations individuelles

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune mesure salariale au terme d'une période de 3 ou 4 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le salarié bénéficiera d'une mesure salariale lui assurant de percevoir la revalorisation minimale garantie telle que mentionnée à l'article 1.4.5.1. 1) au terme de cette période.

Lorsque le refus d'attribution d'une mesure s'opère durant 4 années consécutives et qu'il est justifié par une carence dans la réalisation des missions en lien avec une ou plusieurs

compétences insuffisamment maîtrisées, l'entreprise met en œuvre un plan de développement de compétences personnalisé. Ce plan de développement de compétences personnalisé est élaboré par le responsable hiérarchique avec le salarié concerné en lien avec la fonction RH, à l'issue d'une période de maintien du salaire individuel du salarié pendant 4 années consécutives. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.
L'élaboration du plan de développement de compétences personnalisé pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats d'un point carrière réalisé par la Direction des Ressources Humaines ou d'un bilan de compétences conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

Les conclusions de ces bilans constitueront pour les collaborateurs concernés, leurs responsables hiérarchiques et la fonction RH, des éléments importants lors du déroulement des entretiens annuels et dans l'élaboration du plan de développement personnalisé destiné à l'acquisition ou au renforcement de compétences et visant le développement des salariés dans leur emploi.

En tout état de cause, chaque salarié a la garantie d'une progression de son salaire de base au moins égale au montant minimum correspondant à la garantie mentionnée à l'article 1.4.5.1. 1) sur une période de 5 années.

Les collaborateurs hors grilles ne sont pas concernés par ces minima.

II. Reconnaissance de l'évolution professionnelle

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent à travers l'accès à des niveaux d'expertise associés à chaque groupe de classification ainsi qu'à l'accès à un groupe de classification supérieure relevant de la grille « spécialisé ». L'entretien annuel constitue un moment privilégié permettant d'apprécier le niveau d'expertise du salarié dans son emploi et les modalités permettant de le développer.

A cet effet, au regard des définitions associées à chacun des niveaux d'expertise telles que mentionnées à l'article 1.3.4.2, des compétences nécessaires pour tenir l'emploi du collaborateur et du niveau de maîtrise attendu sur chacune d'entre elles, le responsable hiérarchique fait état au salarié de son appréciation de son niveau d'expertise au cours de chaque entretien annuel. Lorsque le salarié n'est pas déjà positionné sur le dernier niveau d'expertise applicable pour son groupe de classification, le responsable hiérarchique définit avec lui les actions susceptibles de lui permettre d'accéder au niveau d'expertise supérieur, notamment au regard des compétences à développer.

En tout état de cause et sur la base des actions engagées, lorsqu'à l'issue de l'entretien annuel il est avéré que le salarié dispose du niveau de compétences requis pour accéder au niveau d'expertise supérieur, son responsable hiérarchique propose ce salarié en priorité au cours de l'exercice annuel d'attribution des mesures individuelles suivant.

b) Progression salariale garantie

Les salariés bénéficient de la garantie de voir porter leur salaire annuel brut aux minimas annuels garantis figurant dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.V. « Grille de progression salariale garantie » dès lors qu'ils ont atteint l'un des trois seuils d'ancienneté requis au sein de leur groupe de classification (10, 20 ou 30 ans).

c) Diversité / égalité des chances et prévention des discriminations

1.0 n 96

Dans le respect de la politique de l'entreprise en matière de diversité et d'égalité des chances, la direction s'assurera que les mesures attribuées :

- aux hommes et aux femmes
- aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés

soient le reflet de la part qu'ils représentent dans les effectifs de l'entreprise,
permettent de réduire les éventuels écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, la politique salariale de l'entreprise s'attachera à prévenir les risques de discriminations salariales de toutes natures ».

II –MODIFICATIONS PORTANT SUR LE LIVRE 3 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOUNALISTES

- **L'article 2.1.2. du livre 3 (Dispositions spécifiques aux Journalistes) Titre 2 portant sur la rémunération des journalistes est modifié comme suit :**

« 2.1.2. Rémunérations

2.1.2.1. Le salaire annuel brut

A chacune des 15 fonctions journaliste est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base de la rémunération.

Ces minima garantis sont mentionnés au sein des grilles salariales annexées au présent accord. Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, prime d'ancienneté non comprise.

La revalorisation de ces minima est examinée lors des négociations annuelles obligatoires.

Si une mesure générale est définie, les minima garantis font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de celle-ci.
En l'absence de mesure générale, les minima garantis de chaque fonction sont revalorisés sur la base du pourcentage de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place) dédié aux augmentations individuelles au choix.
Lorsqu'une mesure générale est combinée à des mesures individuelles, la revalorisation des minima de chaque fonction s'opère sur la base la plus favorable entre les deux hypothèses précédentes.

Cette revalorisation des minima garantis se traduit par une augmentation annuelle de la prime d'ancienneté.

2.1.2.4. Evolution des rémunérations individuelles

La rémunération individuelle a vocation à évoluer sous l'effet, soit d'une augmentation collective, soit d'une augmentation individuelle au choix attribuée par la direction dans le cadre du processus annuel de révision des salaires, soit dans le cadre d'une mobilité, d'une évolution ou d'un changement de fonction (promotionnelle ou non).

Le pourcentage de l'augmentation de la RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place) revenant aux augmentations individuelles au choix ainsi que le taux moyen de revalorisation du salaire des journalistes, dans chacune des trois filières, sont définis au terme de la négociation annuelle obligatoire.

S'agissant du budget des augmentations individuelles au choix déterminé à l'issue de la négociation annuelle obligatoire, il doit se traduire par un pourcentage de bénéficiaires au moins égal à 33% des journalistes, sous CDI, présents au 1er janvier de l'année.

En vue d'assurer une équité de traitement entre les grands secteurs de l'entreprise, la répartition du budget dédié aux mesures individuelles au choix s'opère en tenant compte de leur masse salariale et de leurs effectifs respectifs.

Dans le souci de garantir la progression de carrière des journalistes de la filière reportage, la part des mesures individuelles consacrée aux promotions et changements de palier a vocation à représenter au moins 20% des mesures qui leur sont allouées chaque année. L'entreprise veillera à ce que ce pourcentage de mesures soit constaté sur chacune des fonctions et paliers de la filière reportage, dans le respect néanmoins d'évolutions de carrière équitables.
L'entreprise veillera à garantir que les mesures attribuées à la filière reportage soit le reflet de la part qu'elle représente dans les effectifs.

Les augmentations individuelles sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des journalistes de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaitre les mérites professionnels.

L'augmentation individuelle au choix peut prendre la forme :

- *D'une revalorisation minimale dans les conditions suivantes :*
  Une revalorisation du salaire de base sans changement de fonction ni de palier. L'augmentation individuelle minimale est au moins égale à 3% du salaire annuel brut minimum garanti conventionnellement par l'entreprise toutes catégories confondues[†] (PTA, emplois artistiques, journalistes). Ce taux ou le montant correspondant est susceptible d'être fixé à un niveau supérieur dans le cadre des NAO, au regard des moyens disponibles pour l'année considérée pour l'attribution des mesures individuelles au choix.

- *D'une revalorisation maximale dans les conditions suivantes :*

  Un journaliste ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, bénéficier d'une revalorisation individuelle annuelle amenant à augmenter son salaire de base au-delà des seuils ci-dessous :

  - *+ 6% du salaire de base, pour les collaborateurs dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour la fonction occupée*

  - *+ 5% du salaire de base, pour les collaborateurs dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour la fonction occupée*

[†] soit 20 200€ annuels bruts au 31/12/2017

- *+ 4% du salaire de base, pour les collaborateurs dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.66 le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour la fonction occupée.»*

Lorsqu'une situation individuelle exceptionnelle nécessite de déroger aux plafonds ci-dessus, le comité local de suivi des salaires en est informé lors de sa réunion annuelle. Un bilan par filière est par ailleurs communiqué au comité national de suivi des salaires et de l'emploi.

- *d'un changement de palier :*
  L'augmentation de la rémunération annuelle brute qui accompagne ce changement de palier ne peut être inférieure à :
  - *+ 5% du salaire de base, pour les journalistes accédant au palier 2*
  - *+ 4% du salaire de base, pour les journalistes accédant au palier 3*
  - *+ 3% du salaire de base, pour journalistes accédant au palier 4 ou 5*
- *d'une promotion :*
  L'augmentation de la rémunération annuelle brute qui accompagne cette promotion ne peut être inférieure à :
  - *+ 6.5% du salaire de base, pour les journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.30 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté)*
    - *pour leur fonction d'origine en cas de promotion dans la filière reportage,*
    - *pour leur fonction d'arrivée en cas de promotion dans les filières édition/coordination ou encadrement,*
  - *+ 5% du salaire de base, pour les journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.50 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté)*
    - *pour leur fonction d'origine en cas de promotion dans la filière reportage,*
    - *pour leur fonction d'arrivée en cas de promotion dans les filières édition/coordination ou encadrement,*
  - *+ 3.5% du salaire de base, pour les journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1.50 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté)*
    - *pour leur fonction d'origine en cas de promotion dans la filière reportage,*
    - *pour leur fonction d'arrivée en cas de promotion dans les filières édition/coordination ou encadrement,*

La promotion consiste à confier à un journaliste une fonction de niveau supérieur à celle qu'il occupait précédemment.

Toute promotion dans une des catégories intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le journaliste est :

- *soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion prenant effet rétroactivement à la date de la prise de fonction.*
- *soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent.*

En tout état de cause, le journaliste qui bénéficie d'un changement de palier ou d'une promotion se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti en vigueur attaché à ce palier ou la fonction à laquelle il est promu. »

- **Un article 2.1.2.5. est ajouté au Livre 3 Titre 2 :**

« 2.1.2.5. Garanties de revalorisation

Dans l'hypothèse où un journaliste n'aurait bénéficié d'aucune mesure salariale au terme d'une période de 3 ou 4 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le journaliste bénéficiera d'une mesure salariale lui assurant de percevoir la revalorisation minimale garantie telle que mentionnée à l'article 2.1.2.4.) au terme de cette période.

Lorsque le refus d'attribution d'une mesure s'opère durant 4 années consécutives et qu'il est justifié par une carence dans la réalisation des missions en lien avec une ou plusieurs compétences insuffisamment maîtrisées, l'entreprise met en œuvre un plan de développement de compétences personnalisé. Ce plan de développement de compétences personnalisé est élaboré par le responsable hiérarchique avec le salarié concerné en lien avec la fonction RH, à l'issue d'une période de maintien du salaire individuel du salarié pendant 4 années consécutives. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.

L'élaboration du plan de développement de compétences personnalisé pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats d'un point carrière réalisé par la Direction des Ressources Humaines ou d'un bilan de compétences conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

Les conclusions de ces bilans constitueront pour les collaborateurs concernés, leurs responsables hiérarchiques et la fonction RH, des éléments importants lors du déroulement des entretiens annuels et dans l'élaboration du plan de développement personnalisé destiné à l'acquisition ou au renforcement de compétences et visant le développement des salariés dans leur emploi.

En tout état de cause, chaque journaliste a la garantie d'une progression de son salaire de base au moins égale au montant minimum correspondant à la garantie mentionnée à l'article 2.1.2.4. au terme d'une période de 5 années sans mesure.

Les collaborateurs hors grilles ne sont pas concernés par cette garantie. »

- **Un article 2.1.2.7. est ajouté au Livre 3 Titre 2 :**

« 2.1.2.7. Diversité / Egalité des chances et prévention des discriminations

Dans le respect de la politique de l'entreprise en matière de diversité et d'égalité des chances, la direction s'assurera que les mesures attribuées :

- *aux hommes et aux femmes*

- *aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés*

soient le reflet de la part qu'ils représentent dans les effectifs de l'entreprise,
permettent de réduire les éventuels écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes»

Par ailleurs, la politique salariale de l'entreprise s'attachera à prévenir les risques de discriminations salariales de toutes natures ».

ARTICLE II – REGULATION SOCIALE

➢ **L'article 2.1.1 du livre 1 Titre 2 portant sur les mesures salariales individuelles (concertation locale) est modifié comme suit :**

« 2.1.1. Mesures salariales individuelles

Dans le cadre du processus d'attribution des mesures individuelles, un comité des salaires PTA et journaliste est mis en place selon les modalités suivantes

2.1.1.1. - Composition du comité local des salaires

➢ ***Etablissements, au sens CSE, dont l'effectif est inférieur ou égal à 500 salariés***

Deux représentants, membres du CSE, sont désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement parmi ses membres élus au CSE.
Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CSE peut désigner un représentant de son organisation appartenant à l'effectif de l'établissement.
La délégation de la direction est composée de représentants de la filière RH et de l'encadrement concerné.

➢ ***Etablissements, au sens CSE, dont l'effectif est supérieur à 500 salariés***

A la date du présent accord, sont concernés le Siège et le réseau régional F3.

• Pour l'établissement du Siège, il est institué quatre comités selon le découpage par familles professionnelles ci-après :

- *Programmes & Communication – Marketing – Etudes*
- *Production - Fabrication – Technologies*
- *Gestion d'entreprise et Immobilier et Moyens Généraux*
- *Information (Rédactions et moyens de fabrication de l'information) et sport.*

Chaque comité est composé :
- *des représentants de proximité de la famille professionnelle considérée,*
- *d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CSE appartenant à l'effectif du siège,*
- *d'une délégation de la direction composée de représentants de la filière RH et de l'encadrement concerné.*

• Pour l'établissement Réseau France 3 et le site de Vaise, il est institué un comité local par antenne de proximité dénommé « site ».

Chaque comité est composé :
- *des représentants de proximité du site,*
- *d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CSE appartenant à l'effectif du site considéré,*
- *d'une délégation de la direction composée de représentants de la filière RH et de l'encadrement concerné.*

2.1.1.2. Rôle du comité local des salaires

Chaque année, le comité se réunit afin d'examiner les situations individuelles des collaborateurs relevant du périmètre concerné répondant aux critères cumulatifs ci-dessous :

- *Salariés sous contrat à durée indéterminée, hors cadres supérieurs PTA, encadrement journaliste et cadres dirigeants :*

  1- n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des 3 dernières années,
  2- ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours des 3 dernières années mais s'estimant toujours en disparité salariale par rapport à leurs homologues au sein du collectif de travail
  3- recrutés au cours des 3 dernières années et s'estimant en disparité salariale par rapport à leurs homologues au sein du collectif de travail

- *ayant expressément demandé que leur situation soit examinée par les représentants du personnel et préalablement autorisé l'entreprise à transmettre leurs données salariales personnelles aux représentants du personnel membre du comité local des salaires.*

Pour la bonne mise en œuvre de cette disposition, l'entreprise procèdera au développement d'un outil en ligne facilitant le recueil des demandes d'autorisation de communication des données salariales individuelles aux représentants du personnel en vue de l'examen de leur situation en comité local des salaires. Cet outil sera opérationnel dès l'exercice d'attribution des mesures individuelles 2019. L'autorisation transmise par les salariés sera reconduite automatiquement chaque année, sauf modification de leur part.

Le comité se réunira avant l'attribution des mesures individuelles de l'année civile en cours et au plus tard dans les 3 mois suivant l'issue de la NAO dans le souci de favoriser les échanges avant la prise de décision des managers.

Au cours de ce comité, les représentants des salariés examinent successivement la situation, d'une part des salariés qui n'auraient pas bénéficié de mesure depuis 3 années révolues et, d'autre part, de ceux s'estimant en disparité salariale.

Ex : au 1er janvier de l'année N, le salaire de base d'un salarié est égal à 100. Si ce salaire est toujours égal à 100 au 1er janvier de l'année N+3, ce salarié peut demander l'examen de sa situation en comité local des salaires.

La délégation de la direction fait, en retour, part aux représentants des salariés de son appréciation des cas individuels évoqués.

2.1.1.3. Information du Comité des salaires

Pour la préparation des travaux du comité, les membres du comité sont destinataires, d'une part, de données individuelles permettant d'apprécier la situation salariale des collaborateurs ayant sollicité leur examen et, d'autre part, de données statistiques relatives aux mesures mises en œuvre.

a) Transmission de données individuelles

La liste des salariés de l'établissement est transmise aux membres du comité, laquelle comporte les informations suivantes :

- *Pour les PTA (hors cadres supérieurs et cadres dirigeants) :*
  - *nom*

- *prénom*
- *affectation géographique*
- *emploi*
- *groupe de classification*
- *âge*
- *sexe*
- *ancienneté entreprise*

En complément, et sous réserve de l'autorisation préalable donnée par chaque salarié à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- du groupe de classification, niveau de classification et montants du salaire de base et de la prime d'ancienneté des salariés de l'établissement

- de la nature, du pourcentage et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque salarié.

- de la liste des salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 3 années révolues.

• *Pour les journalistes (hors encadrement):*

- *nom*
- *prénom*
- *affectation géographique*
- *fonction et paliers éventuels*
- *âge*
- *sexe*
- *ancienneté professionnelle*
- *ancienneté entreprise*

En complément, et sous réserve de l'autorisation préalable donnée par chaque journaliste à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- *des montants du salaire de base et de la prime d'ancienneté des journalistes de l'entreprise et, sur communication du salarié, d'une information sur l'intégration antérieure de primes au salaire de base*
- *de la nature, du pourcentage, et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque journaliste.*
- *de la liste des journalistes n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 3 années révolues.*

b) Transmission de données statistiques

Pour la tenue des comités locaux des salaires, les représentants des salariés seront destinataires au moins 15 jours avant la tenue de leur réunion annuelle des informations complémentaires suivantes visant à leur permettre un examen éclairé de la situation des collaborateurs sans mesure depuis 3 ans et plus :

- *Extrait du bilan d'attribution des mesures individuelles PTA et journaliste de l'année précédente transmis au comité national relatif à l'établissement considéré (données locales)*

- *Estimation du pourcentage de bénéficiaires PTA et journalistes et du taux moyen de revalorisation du salaire de base par population au titre de l'année considérée*

c) Présentation de données en séance

Les informations suivantes seront exposées en séance aux représentants des salariés à l'occasion de la réunion du comité local :

- *Données salariales individuelles anonymes (données locales) par groupe de classification PTA (classification de l'emploi) mentionnant la rémunération (salaire base + prime d'ancienneté) et l'âge, relatifs à chacun des groupes de classification des collaborateurs ayant demandé leur examen en comité local des salaires, sous format de listing individuel et de nuage de points.*
  - *Sous réserve que l'effectif du groupe considéré soit supérieur ou égal à 10 collaborateurs (données anonymes, sauf collaborateurs ayant demandé leur examen).*
  - *Lorsque l'effectif considéré est inférieur à 10, un nuage de points est présenté intégrant les positionnements salariaux individuels des PTA relevant de la zone géographique du collaborateur (Siège, réseau France 3 ou réseau Outre-mer).*

- *Données salariales individuelles anonymes des journalistes de la filière reportage / contenu d'information et de la filière édition / coordination (données locales) mentionnant la rémunération (salaire base + prime d'ancienneté) et l'ancienneté dans la profession, sous format de listing individuel et de nuage de points.*
  - *Sous réserve que l'effectif considéré soit supérieur ou égal à 10 collaborateurs (données anonymes, sauf collaborateurs ayant demandé leur examen).*
  - *Lorsque l'effectif considéré est inférieur à 10, un nuage de points est présenté intégrant les positionnements salariaux individuels des journalistes relevant de la zone géographique du collaborateur (Siège, réseau France 3 ou réseau Outre-mer).*

Les décisions d'attribution des mesures individuelles sont communiquées par la voie hiérarchique aux salariés bénéficiaires.

Dans les deux mois qui suivent l'attribution des mesures individuelles, les informations suivantes relatives aux mesures attribuées sont restituées aux membres du comité de suivi des salaires (données locales) :

- *Mesures allouées aux PTA et journalistes ayant demandé l'examen de leur situation salariale en comité local de suivi des salaires (nature de la mesure et pourcentage de revalorisation alloué)*
- *Nombre de mesures, pourcentage de bénéficiaires et taux moyen, minimum et maximum de revalorisation alloué aux PTA et aux journalistes de l'établissement*
- *Nombre de mesures et pourcentage de journalistes de la filière reportage bénéficiaires d'un changement de palier ou d'une promotion »*

➢ **Un article 2.1.1.4. du livre 1 Titre 2 portant sur les mesures salariales individuelles (concertation locale) est ajouté** :

« 2.1.1.4. Obligation de confidentialité

Les membres du comité des salaires sont tenus à une obligation de confidentialité sur les échanges relatifs aux situations individuelles ainsi que sur les données qu'ils ont eues dans ce cadre.

Cette obligation est rappelée aux membres du comité local au début de la réunion.»

- **L'article 2.2.1 du livre 1 Titre 2 a) portant sur le Comité de suivi national – information transmise aux membres du comité (salaires) - est modifié comme suit :**

  « a) Salaires

En matière salariale, le comité a vocation à veiller à l'équité et au respect de la diversité dans l'attribution des mesures, ainsi qu'à la bonne répartition de celles-ci entre les différents établissements de l'entreprise.

Le comité formule des observations au regard des données suivantes :

- Nombre total de mesures attribuées
- Répartition des mesures entre promotions et revalorisations individuelles
- Taux moyen des revalorisations individuelles
- Répartition du nombre de mesures par établissement
- Répartition Hommes / Femmes
- Répartition cadres et non cadres
- Répartition des mesures par tranche d'âge
- Répartition des mesures par taux de revalorisation
- Nombre de mesures dérogatoires aux taux maximum par filière (journaliste) et par catégorie (PTA)»

ARTICLE III- DISPOSITIONS GENERALES

1 – Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020. Il est applicable à compter de sa date de signature, sous réserve des dispositions transitoires ci-après.

Pendant cette durée, les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions correspondantes de l'accord initial.

2 - Dispositions transitoires

Afin de favoriser la mise en œuvre harmonieuse des nouvelles règles introduites par le présent avenant, les parties conviennent des dispositions transitoires suivantes :

PTA :

- Les mesures garanties à 4 ans (sauf justification) ou 5 ans, prévues à l'article 1.4.5.3. a) Revalorisations individuelles I-« Augmentations individuelles », s'opéreront, en 2018, sur la base des dispositions conventionnelles antérieures fixées à au moins 2,5% du salaire de base du salarié ;

- En 2018, la réunion du Comité telle que prévue à l'article 2.1.1.2. se tiendra au plus tard dans les 4 mois suivant l'issue de la NAO.

- Les dispositions relatives aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune mesure salariale au terme d'une période de 3 ans, prévues à l'article 1.4.5.3. a) Revalorisations individuelles I-« Augmentations individuelles », s'appliqueront à compter du 1er janvier 2019 ;

Journalistes :

- Dans le souci de permettre la correction de la situation salariale des journalistes n'ayant pas bénéficié de mesure depuis 4 ans ou plus, les mesures garanties à 4 ans (sauf justification) ou à 5 ans, prévues à l'article 2.1.2.5. « Garanties de revalorisation » du présent avenant, seront accordées aux journalistes dans les conditions suivantes :

  - Journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) est inférieur de plus de 10% au salaire moyen journaliste toute filières confondues (salaire moyen = 59.577€ bruts annuels) : +2.5% du salaire de base
  - Journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) est compris entre le salaire moyen journaliste toutes filières confondues et 90% de celui-ci : +2.0% du salaire de base
  - Journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) est compris entre le salaire moyen journaliste toutes filières confondues et 110% de celui-ci : +1.5% du salaire de base
  - Journalistes dont le salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) est supérieur de plus de 10% au salaire moyen journaliste toutes filières confondues : 3% du salaire minimum garanti conventionnellement par France Télévisions, soit 606€ bruts annuels

Au regard de l'appréciation des compétences de l'intéressé par la hiérarchie, la mise en œuvre de ces garanties peut donner lieu à une mesure alternative plus favorable, sous

la forme d'une revalorisation individuelle d'un niveau supérieur, d'un changement de palier ou d'une promotion fonctionnelle.

• Les dispositions relatives aux journalistes n'ayant bénéficié d'aucune mesure salariale au terme d'une période de 3 ans, prévues à l'article 2.1.2.5. « Garanties de revalorisation » du présent avenant, s'appliqueront à compter du 1er janvier 2019.

3 - **Clause de rendez-vous**

Quatre mois avant l'échéance du terme, les parties conviennent de se rencontrer afin

- d'examiner le bilan d'application de l'avenant ;
- de conclure un accord ayant pour objet :

- soit de renouveler le présent avenant pour une nouvelle durée déterminée ou pour une durée indéterminée ;
- soit d'adapter certaines de ses dispositions.

A défaut d'accord, le présent avenant cessera de produire effet à l'échéance du terme et les dispositions correspondantes de l'accord FTV du 28 mai 2013 reprendront effet de plein droit.

4 – Conclusion de l'accord et formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L 2232-12 du Code du travail.

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

Pour chacun des territoires, collectivités et pays d'outre-mer des Iles Wallis et Futuna, de la Nouvelle Calédonie, de la Polynésie Française, un avenant aux accords d'adaptation est prévu.

5 – Révision de l'accord

Le présent avenant peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.
Toute demande de révision du présent avenant 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'avenant a été signé : des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires de celui-ci
- 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.

Fait à Paris, le 02 JUIL. 2018

En 10 exemplaires originaux.

Pour France Télévisions francetélévisions Arnaud LESAUNIER Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Organisation	
Pour la CFDT	
Pour la CGT	
Pour FO	
Pour le SNJ	