AVENANT N°16 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 363 140 000 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 Madame Laurence Mayerfeld , agissant en qualité de Directrice des ressources humaines et de 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 accord 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, métiers artistiques et journalistes, la direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu un avenant n° 11 portant révision de ces dispositions le 2 juillet 2018 pour une durée déterminée.

Cet avenant prévoyait un bilan au terme de son application afin de convenir soit du maintien ou de l'adaptation de ces nouvelles dispositions soit de l'échéance de celles-ci avec pour conséquence le retour à l'application des dispositions de l'accord initial de 2013.
Lors de ce bilan, les parties ont convenu de la nécessité de conserver les dispositions de l'avenant 11 qui se sont avérées positives tout en en adaptant certaines autres.

Les parties ont réitéré leur volonté de résorber les disparités salariales de toute nature et de rééquilibrer les salaires entre encadrants et non encadrants. Elles ont aussi réitéré celle de faire évoluer les dispositions relatives à la rémunération des différents collaborateurs de l'entreprise avec la nécessité d'harmoniser les pratiques d'augmentation des salaires entre personnels techniques et administratif, métiers artistiques et journalistes.

BD YR RA

Les parties ont également émis le souhait de tenir compte de l'inflation et du pouvoir d'achat dans la mise en œuvre de la politique salariale de l'entreprise.

Les parties ont souhaité préserver l'attribution d'au moins 33% de mesures individuelles aux collaborateurs de l'entreprise, tout en attribuant des augmentations individuelles sur la base d'une appréciation objective de chacun des collaborateurs de l'entreprise venant reconnaitre les mérites professionnels.

Les parties ont la volonté de préserver les comités locaux des salaires dans un cadre amélioré mettant à la disposition de leurs membres un nombre certain de documents et d'outils d'analyse.

Aussi bien, les parties conviennent des dispositions ci-après pour une durée déterminée. D'autres dispositions portant sur la rémunération sont négociées dans le même temps pour une durée indéterminée. Elles sont prévues dans un autre avenant à l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 qui sera soumis à la signature des organisations syndicales en même temps que cet avenant et ne pourront rentrer en vigueur que si les deux accords sont valablement signés concomitamment.

Par ailleurs, les parties conviennent d'ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, d'ici la fin de l'année 2021, afin de mettre en place un observatoire des parcours professionnels permettant d'étudier les trajectoires de rémunération.

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 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 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.

BD M

RA YR

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 au plus tard fin avril 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

BD RA YR

a) Revalorisation minimum

L'augmentation individuelle ne peut être inférieure à 2% du salaire de base du salarié et au moins égale à 3% du salaire annuel brut minimum garanti conventionnellement par l'entreprise toutes catégories confondues* (PTA, emplois artistiques, journalistes).

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

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 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,

**Soit 20 680 euros annuels bruts au 31/12/2020*

- + 4% 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,

- + 3% 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,

BD YR RA

Une durée de 3 ans minimum est requise sur le niveau de classification avant de passer sur le niveau de classification supérieur.

La durée de stationnement maximum est de cinq ans sur le niveau de classification Accès (grille A) pour tous les collaborateurs positionnés sur les groupes de classification 1 à 8. Au bout de cinq ans sur la grille A dans son groupe de classification, le salarié se voit octroyer un passage automatique sur la grille B (Confirmé). Cette reconnaissance est mise en œuvre à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels dans le respect de ces règles.

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 ».

Seuls les salariés positionnés sur le niveau de classification maitrise (Grille C) peuvent avoir accès à un groupe de classification supérieur spécialisé ou au niveau de classification D 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.

« 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 au taux minima précisé 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 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel suivant les trois exercices les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le salarié bénéficiera à minima d'une revalorisation salariale de son salaire de base au terme de cette période tel que mentionné à l'article 1.4.5.1.1).
Lorsque le refus d'attribution d'une mesure 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. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.
Il pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats de l'entretien professionnel réalisé par la Direction des Ressources Humaines ou d'un bilan de compétences conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

En tout état de cause, chaque salarié a la garantie d'une revalorisation minimum de son salaire de base sur une période de 5 années tel que mentionné à l'article 1.4.5.1.1.

Les collaborateurs hors grilles ne sont pas concernés par ce 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.

BD RA YR

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. 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

Dans le respect de la politique de l'entreprise et des accords qui concernent l'égalité des chances et la diversité, 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 et apporter des mesures correctives».

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 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 :

1) d'une revalorisation minimale dans les conditions suivantes :

Une revalorisation du salaire de base sans changement de fonction ni de palier. L'augmentation individuelle ne peut être inférieure à 2% du salaire de base du salarié et au moins égale à 3% du salaire annuel brut minimum garanti conventionnellement par l'entreprise toutes catégories confondues* (PTA, emplois artistiques, journalistes).

2) 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 1,30 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 1,50 fois le salaire annuel brut minimal garanti (hors prime d'ancienneté) pour la fonction occupée

- + 4% du salaire de base, pour les collaborateurs 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 la fonction occupée

**Soit 20 680 euros annuels bruts au 31/12/2020*

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.

3) 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 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) de leur palier d'origine,

   - + 4% 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) de leur palier d'origine,

   - + 3% 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) de leur palier d'origine.

4) d'une promotion fonctionnelle :

   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,

BD YR RA

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 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel suivant les trois exercices les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le journaliste bénéficiera à minima d'une revalorisation salariale de son salaire de base au terme de cette période tel que mentionné à l'article 2.1.2.4.1).

Lorsque le refus d'attribution d'une mesure 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. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.
Il pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats de l'entretien professionnel réalisé par la Direction des Ressources Humaines ou d'un bilan de compétences conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

En tout état de cause, au terme d'une période de 5 années sans mesure chaque journaliste bénéficiera à minima d'une revalorisation salariale de son salaire de base tel que mentionné à l'article 2.1.2.4.1).

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

RA

BD YR

- 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 et des accords qui concernent l'égalité des chances et la diversité, 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 ».

BD YR RA

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, à l'exception des salariés hors grilles et des 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 dispose 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. L'autorisation transmise par les salariés sera reconduite automatiquement chaque année, sauf modification tacite de leur part en adressant un mail avant la tenue des Comités locaux des salaires à mesures.individuelles@francetv.fr.

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 salariés hors grilles 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.

- Le % représentant l'écart du salaire par rapport au salaire de la courbe de tendance (moyenne entre le salaire médian âge et le salaire médian ancienneté)

● Pour les journalistes (hors salariés hors grilles et cadres dirigeants):
- 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.

- Le % représentant l'écart du salaire par rapport au salaire de la courbe de tendance ancienneté

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) hors cadres supérieurs mentionnant la rémunération (salaire de 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 (données locales) mentionnant la rémunération (salaire base + prime d'ancienneté) et l'ancienneté dans la profession relatifs à chacune des fonctions des journalistes hors encadrement ayant demandé leur examen en comité local des salaires, 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 2022, il entrera en vigueur à sa date de signature avec effet rétroactif au 1er janvier 2021.

2- Bilan de l'avenant

Troismois 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.

3– Conclusion de l'accord et formalités de dépôt

Il 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.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail, le présent avenant sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

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.

4 – Révision

Le présent avenant peut être révisé dans les conditions légales en vigueur.

Toute demande de révision du présent accord pourra être effectuée à tout moment, par courrier papier ou électronique adressé à l'ensemble des parties accompagnée 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

BD

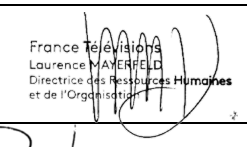
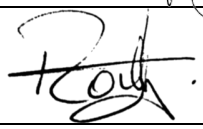
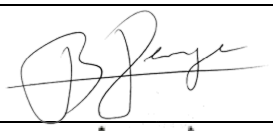
RA YR

- 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 16 juin 2021

En 8 exemplaires originaux.

Pour France Télévisions Laurence Mayerfeld	
Pour la CFDT Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT	
Pour FO Bruno Demange, DSC	
Pour le SNJ Raoul Advocat DSC	