ACCORD CADRE SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET D'ENTREPRISE DE FRANCE TELEVISIONS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **France Télévisions**, Société nationale de programmes, au capital de 346.140.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés 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, Directeur Général Délégué RH et Organisation,

Ci-après dénommée, la « **Société** » ou « **France Télévisions** »

D'une part,

ET

- **Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société** :

- Pour le syndicat C.G.T., représenté par Rufus Bourgeois, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat C.F.D.T., représenté par Nancy Gressier, en sa qualité de déléguée syndicale centrale, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat F.O., représenté par Marie-Pierre SAMITIER en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat S.N.J., représenté par _____, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet.

Ci-après dénommées ensemble, les « **Organisations Syndicales Représentatives** » ou individuellement, une « **Organisation Syndicale Représentative** »,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble, les « *Parties* » ou individuellement, une « *Partie* ».

RB M. Na

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
PREAMBULE 4
TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION 6
1. OBJET 6
2. CHAMP D'APPLICATION 6
TITRE 2 – L'AMBITION DE DEVELOPPEMENT 7
1. LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION 7
2. LA REGIONALISATION DES ANTENNES 7
3. LA PRODUCTION DE CONTENUS DU PÔLE OUTRE-MER 8
4. LA FABRICATION DE CONTENUS INNOVANTS 8
5. L'EVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS 8
6. LE RENFORCEMENT DE L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE 9
TITRE 3 – LA STRATEGIE D'INVESTISSEMENT 10
1. ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI 10
2. DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET VALORISATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE 11
TITRE 4 – UNE APPROCHE PRAGMATIQUE ET CONCERTEE DES PROJETS : GPEC DE PROGRES PAR PROJET, QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE 12
1. MISE EN ŒUVRE D'UNE GPEC DE PROGRES PAR PROJET 12
2. CONDITIONS DE TRAVAIL 12
3. DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE 13
TITRE 5 – LES STIPULATIONS FINALES 15
SUIVI DU PRESENT ACCORD 15
1. 15
INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES 15
2. 15
3. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE DEPART 15
1.1. Composition de la Commission de suivi 15
1.2. Missions de la Commission 16
1.3. Temps passé par les salariés à siéger 16
1.4. Périodicité de la Commission de Suivi 16
4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD ET DE SON ANNEXE 17

MT
RB 2 NA

5. REVISION 17
6. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE 17
ANNEXE 1 – CONDITIONS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE PREVU A L'ACCORD CADRE SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET D'ENTREPRISE DE FRANCE TELEVISIONS EN DATE DU 19
1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE 19
2. MODALITES DE PRESENTATION ET D'EXAMEN DES CANDIDATURES 20
2.1. Information des salariés 20
2.2. Dépôt, examen et validation des candidatures 21
2.2.1. Phase de dépôt des candidatures 21
2.2.2. Modalités de présentation des candidatures 21
2.2.3. Examen et validation des candidatures 21
2.3. Conclusions des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation 22
3. CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES 22
4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES 23
4.1. Congé de mobilité 23
4.1.1. Modalités d'adhésion 23
4.1.2. Engagement des parties 24
4.1.3. Durée 24
4.1.4. Rémunération du salarié 24
4.1.5. Statut social pendant le congé de mobilité 25
4.1.6. Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail 25
4.1.7. Fin du congé de mobilité 25
4.2. Actions de formation ou de VAE 26
4.3. Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise 27
4.4. L'indemnité différentielle de salaire 27
4.5. Aides à la mobilité géographique 27
4.6. Indemnités de rupture 28
4.7. Cellule d'Accompagnement 29
5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX PLEIN : LE DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE 29
5.1. Indemnité de rupture 30
5.2. Articulation avec le dispositif de retraite progressive 31
6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE 31

PREAMBULE

Dans un contexte de transformation majeure du secteur de l'audiovisuel marqué par une concurrence accrue, la multiplication des offres et l'évolution des usages, France Télévisions a pour ambition stratégique de développer son activité vers le numérique tout en maintenant fortement sa présence sur le linéaire.

S'adresser à tous les publics, sur tous les supports, dans une gamme étendue d'offre de programmes sont les objectifs poursuivis au travers du déploiement du projet d'entreprise.

Pour y parvenir, France Télévisions doit tout à la fois :

- Accompagner ses collaborateurs dans le développement et/ou l'acquisition des compétences adaptées aux évolutions des métiers, par la mise en œuvre de programmes de formation aux évolutions envisagées dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de progrès, opérationnelle par projet et dans le respect de l'accord QVT de juillet 2017.
- Recruter sur la période de nouveaux collaborateurs, porteurs de nouvelles compétences ou historiquement liés à l'entreprise au titre de leurs collaborations non permanentes.
- Permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de quitter l'entreprise dans des conditions sécurisées et optimisées.

Afin de répondre à ces enjeux, la Direction a informé le Comité Social et Economique Central (« **CSEC** ») le 12 décembre 2018 de l'ouverture d'une négociation sur l'emploi et a présenté ses Orientations Stratégiques dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation ouverte le 18 février 2019 qui a donné lieu à la remise d'un avis le 17 avril 2019. La négociation sur l'emploi n'a pas été entérinée par les organisations syndicales à la date du 30 Avril 2019.

Compte tenu de l'ampleur des projets envisagés dans les quatre années à venir, les Parties font les constats suivants :

- Il existe encore des incertitudes sur l'organisation de France Télévisions liées aux évolutions technologiques et sectorielles ;
- Il n'est pas possible de définir précisément ce que sera a priori la cartographie future des postes au sein de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle les Parties ont décidé de :

- Mettre en œuvre, dès l'entrée en vigueur du présent Accord, un « **dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière** ». Les départs envisagés en application de cet Accord sont basés sur le volontariat et excluent tout licenciement pour motif économique. Les postes laissés vacants et qui ne seront pas immédiatement remplacés seront placés en réserve et redéployés en fonction des besoins de développement.

- Poursuivre les négociations avec les organisations syndicales représentatives, projet par projet, pour construire l'avenir.

Le tournant sans précédent dans l'offre de l'entreprise et dans sa proposition éditoriale nécessite l'engagement de tous – Direction, organisations syndicales et ensemble des

collaborateurs – afin de porter les ambitions stratégiques de France Télévisions tout en préservant le modèle social de l'entreprise et la qualité reconnue de ses contenus.

A cet effet, les Parties s'accordent pour réaffirmer que le dialogue social est incontournable et doit être de très haut niveau pour réussir l'ensemble des évolutions nécessaires.

Le présent Accord (« **Accord** ») fera l'objet d'une validation par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (le « **DIRECCTE** »).

Au terme des négociations, les Parties sont convenues des dispositions qui suivent.

***

TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. OBJET

Le présent Accord a pour objet de permettre à France Télévisions de déployer ses orientations stratégiques tout en développant les compétences et en préservant les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs.

A cette fin, ses ambitions sont :

- D'adopter, par référence aux articles L.1237-17 et suivants, une approche pragmatique et concertée des projets de développement et y associer l'ensemble des parties par la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (« **GPEC** ») de progrès, opérationnelle par projet et de mesures renforcées et concertées concernant les conditions de travail et en faveur de la qualité de vie au travail ;

- D'accompagner les collaborateurs qui souhaiteraient quitter de manière volontaire les effectifs de France Télévisions dans le cadre d'un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées par les articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail et leur faire bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées en fonction des projets qu'ils auront identifiés ;

- De déterminer des structures de suivi de l'ensemble des projets de développement visés au présent Accord.

2. CHAMP D'APPLICATION

Sauf dispositions contraires, le présent Accord s'appliquera au sein de l'ensemble des établissements de la Société. Pour les Territoires, Collectivités et Pays d'Outre-mer, les dispositions du présent Accord seront appliquées dans le respect des dispositions réglementaires locales.

TITRE 2 – L'AMBITION DE DEVELOPPEMENT ET DE QUALITE

Sur la base des principaux constats effectués dans les domaines ci-dessous, les Parties s'accordent sur des mesures de développement et d'exigence de qualité/fiabilité propres à servir les ambitions fixées à France Télévisions dans le respect de la santé des salariés.

1. LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION NATIONALE

France Télévisions doit accélérer sa transition vers le numérique tout en maintenant fortement sa présence sur le linéaire.

Les Parties s'accordent sur les axes de développement suivants :

- Renforcer les équipes dédiées à l'offre numérique et accroître la puissance de la plateforme d'information, socle de la stratégie numérique ;

- Etoffer l'offre linéaire et lui donner la capacité de devenir une offre d'information continue de référence en capacité de rivaliser avec la concurrence ;

  Préserver les moyens de la rédaction consacrés aux éditions nationales ;

- Préserver et renforcer les moyens dédiés à l'offre d'investigation, sur tous les supports. Le recours prioritaire aux moyens internes sera appliqué.

2. LA REGIONALISATION DES ANTENNES

Le triplement de l'offre régionale constitue un objectif ambitieux qui ne doit pas se faire au détriment de la qualité de l'offre de l'information et des programmes.

Les Parties s'accordent sur le fait que la régionalisation des antennes s'accompagnera de mesures visant à :

- Renforcer les capacités de production des équipes régionales dans le cadre de la régionalisation de France 3;

- Enrichir l'offre de contenus régionaux de nouveaux contenus, modules et offres diversifiées de formats numériques, comme par exemple avec l'expérimentation NoA, avec le développement de contenus innovants dans chaque territoire ;

- Maintenir le maillage du territoire dans le cadre du développement de l'information régionale, en s'appuyant sur les locales de France 3 qui seront préservées et en associant l'ensemble des équipes à la production de contenus ;

- Préserver et renforcer les équipes dédiées à l'information régionale et locale sur tous les supports.

3. LA PRODUCTION DE CONTENUS DU PÔLE OUTRE-MER

L'arrêt de la diffusion de France Ô du réseau TNT et sa bascule sur le réseau numérique implique d'adapter la production de contenus dédiés à l'Outre-mer afin de renforcer sa visibilité sur les antennes nationales.

Les Parties s'accordent sur le fait que le projet stratégique pour le Pôle Outre-mer visera au moins les objectifs suivants :

- Alimenter le nouveau portail numérique de l'Outre-mer par des productions propres et innovantes fournies par les équipes de Malakoff et celles des stations ultramarines ;

- Allouer un budget de production propre dédié à maintenir une capacité de production pour le Pôle Outre-mer à partir du budget actuellement dédié à France Ô qui sera conservé dans le cadre de la bascule numérique de la chaîne, aussi bien pour les antennes La Première que sur les antennes nationales ;

- Solliciter directement la rédaction de Malakoff pour produire une information quotidienne à destination des éditions nationales, des stations ultramarines à leur demande et du nouveau portail numérique ;

- Solliciter les équipes de Malakoff pour fabriquer des émissions dont le thème est consacré à l'Outre-mer pour les antennes nationales et ultramarines.

4. LA FABRICATION DE CONTENUS INNOVANTS

Le développement des formats numériques natifs constitue une attente des publics et un besoin de la nouvelle antenne principale, France.TV. Dans ce contexte, il est essentiel que le savoir-faire soit maîtrisé en interne.

Les Parties s'accordent dans ce cadre sur le fait que la réalisation de cet impératif en matière de fabrication de contenus innovants conduira France Télévisions à :

- Constituer à Bordeaux un site pilote de fabrication de webséries au sein de La Fabrique et conforter l'activité de vidéographie à Nancy ;

- Prioriser les moyens internes de fabrication avec France TV Studio dans le cadre du mouvement général de réinternalisation des activités pour accroître la part dépendante dans les œuvres, notamment les fictions, le documentaire et le spectacle vivant ;

- Maintenir, développer et créer, au siège comme en région, des formats numériques ouverts sur le modèle de Slash associant les équipes internes ;

- Développer ou réinternaliser des activités de flux produits et fabriqués en interne, qu'il s'agisse de magazines, de jeux ou d'émissions de divertissement.

5. L'EVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS

Les fonctions supports ont été particulièrement impactées au cours des dernières années par la transversalisation à la suite de la mise en place de l'entreprise unique et par le déploiement de nouveaux outils de gestion.

Les Parties s'accordent sur le fait que l'évolution des fonctions supports conduira France Télévisions à :

- Réaliser un bilan de ces évolutions en termes de qualité de vie au travail et d'efficacité opérationnelle avant d'engager de nouvelles réformes d'outils de gestion ;

- Porter une attention particulière afin de préserver les savoir-faire de l'ensemble des équipes supports au fur et à mesure des projets de transversalisation, et notamment des équipes de la Communication à la suite de la réforme de la DGDAP.

6. LE RENFORCEMENT DE L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

France Télévisions doit se doter des meilleures technologies à la pointe de l'innovation.

Les Parties s'accordent sur le fait que le recours à ces nouveaux outils :

- Ne doit pas être guidé par un objectif de réduction des emplois mais permettre à France Télévisions de mieux remplir ses objectifs éditoriaux, d'améliorer la qualité et les conditions de travail ;

- Fera à chaque fois l'objet de négociations et s'appuiera sur des expérimentations de terrain, telles que prévues dans l'Accord QVT afin de permettre aux collaborateurs de s'approprier les nouveaux outils et à la Direction de faire évoluer les projets à partir des expérimentations.

TITRE 3 – LA STRATEGIE D'INVESTISSEMENT

1. Les Orientations Stratégiques ont fait apparaître en CSEC un « effet-ciseau » en matière d'investissement et de financement de l'ambition numérique de France Télévisions.

France Télévisions s'engage en conséquence à ce que le projet d'entreprise donnant lieu au présent Accord comprenne impérativement *a minima* les éléments suivants :

- Une augmentation des moyens dédiés au numérique de 100 millions d'euros par an permettant principalement de financer les axes de développement mentionnés ci-dessus ;

- Une hausse des investissements de 120 millions d'euros, non prévus dans la trajectoire budgétaire arrêtée par le gouvernement en Juillet 2018, mais qui se révèlent indispensables pour faire face au défi numérique. ;

- Un accompagnement social permettant de financer notamment un effort de formation supplémentaire de l'ordre de 12 millions sur la période (+50%), ainsi que des moyens dédiés permettant d'associer chaque collaborateur aux évolutions de son activité et aux représentants du personnel d'assurer le suivi des projets ;

- Un Schéma d'Investissement Technologique permettant de renouveler les équipements de l'entreprise sur 4 ans tout en maintenant les capacités de production de France Télévisions et en assurant un haut niveau d'exigence technologique

- Le renouvellement de l'outil de production en renforçant les investissements au sein de La Fabrique, notamment le renouvellement des cars de la vidéo-mobile et l'acquisition des studios de Vendargues.

2. Par ailleurs, il est apparu que la logique budgétaire déployée depuis 2012 n'a pas permis de renouveler les effectifs et d'élargir le spectre des compétences mobilisables de sorte qu'une accélération de la recomposition des effectifs est nécessaire sur la période 2019 à 2022.

France Télévisions s'engage en conséquence sur les mesures suivantes :

- Un effort de recrutement d'au moins 1.100 collaborateurs sera réalisé entre la date d'entrée en vigueur du présent Accord et le 31 décembre 2022 ;

- Les recrutements seront opérés en privilégiant une approche sociale et inclusive destinée à favoriser l'accès à l'emploi des publics qui en sont le plus éloigné, notamment en renforçant et priorisant la politique d'alternance ;

- Une évaluation de la charge de travail et des besoins d'emplois en fonction du suivi de chaque projet de transformation sera réalisée, pouvant amener à revoir à la hausse le besoin de recrutement.

1. ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI

Parallèlement aux départs volontaires enregistrés en application des dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail, France Télévisions opérera des recrutements d'au moins 1.100 collaborateurs au regard du potentiel de départs envisagés sur la période

d'application du présent Accord. Ces recrutements s'opèreront au fur et à mesure du constat des départs.

Compte tenu de l'objectif poursuivi dans le cadre du présent Accord, les recrutements se feront en priorité sur les emplois permettant à la Société de disposer de profils nouveaux et complémentaires et lui permettre, notamment, de réaliser sa transition vers le numérique. De la même manière, les efforts de redéploiement porteront prioritairement sur les fonctions opérationnelles.

L'entreprise se fixe pour objectif de consacrer 50% au moins des possibilités de recrutement offertes par le présent accord à l'intégration sous CDI des collaborateurs non permanents, en priorité historiques.

Le volume de recrutements pourra être revu à la hausse en fonction des discussions menées projet par projet, des besoins opérationnels ou d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise.

2. DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET VALORISATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Pendant toute la durée du présent Accord, des moyens financiers additionnels au budget actuel de la formation professionnelle seront dégagés de manière à réussir la transition numérique de l'entreprise. Ils pourront également venir compléter les dispositifs de financement existants.

Par ailleurs, dans le souci de valoriser la contribution de l'ensemble des salariés au cours de la période 2020/2022, la Société s'engage à ouvrir des négociations visant à l'introduction d'un dispositif collectif de rémunération (intéressement) adossé au statut collectif applicable aux collaborateurs de la Société.

Ces négociations auront vocation à valoriser la contribution des collaborateurs à l'effort de transformation de la Société, apprécié au regard du respect de la trajectoire budgétaire de la masse salariale déterminée pour la période. Elles seront ouvertes au plus tard au 1er trimestre 2020 en vue d'une application du dispositif dès l'exercice 2020.

Enfin, il sera alloué une dotation exceptionnelle et transitoire aux CSE, CE et CCEOS d'établissement destinée à renforcer les activités sociales et culturelles dont bénéficieront les salariés au titre des exercices 2020, 2021 et 2022. Cette dotation exceptionnelle et transitoire sera égale au différentiel entre la subvention prévue par les textes en vigueur dans l'entreprise et celle issue d'un même calcul mais ayant pour référence la masse salariale 2019.

TITRE 4 – UNE APPROCHE PRAGMATIQUE ET CONCERTEE DES PROJETS : GPEC DE PROGRES PAR PROJET, QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE

1. MISE EN ŒUVRE D'UNE GPEC DE PROGRES PAR PROJET

Les Parties s'accordent sur la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (« **GPEC** ») de progrès par projet avant toute négociation sur l'organisation du travail et l'évolution des métiers au niveau du Groupe.

Une négociation dédiée se tiendra sur la définition de cette GPEC de progrès, ses modalités pratiques notamment de suivi de projet, ses moyens dédiés, notamment en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de répartition de la charge de travail.

Cette GPEC sera menée par projet en cohérence avec les orientations stratégiques de France Télévisions et sur la base des objectifs et dispositifs définis par l'Accord GPEC du 7 juin 2017, elle contribuera à la réussite du présent Accord en le complétant par une analyse régulière et anticipée des ressources disponibles, des besoins à terme estimés et des projets connus.

Elle permettra également de s'assurer de la mise en œuvre effective des dispositions prévues par le présent Accord en matière de recrutement, de formation et de développement professionnel. Elle reposera notamment sur les données suivantes :

- Evaluation et planification des départs dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière visé au paragraphe 3 du présent Titre dans les conditions précisées en **Annexe 1** du présent Accord ;
- Suivi des départs par métier ;
- Appropriation locale des impacts sur l'emploi des projets connus (organisation, éditoriaux, technologiques, expérimentations) ;
- Estimation des besoins de remplacement des départs tenant compte des cadrages budgétaires et des engagements sur l'emploi du présent Accord prévues au Titre 3-1 (volume et nature) ;
- Analyse des entretiens annuels et professionnels ;
- Modalités de comblement des besoins (mobilité, recrutement, reconversion, intégration de CDD réguliers, etc.) ;
- Dispositifs RH et organisationnels à mobiliser ;
- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Réalisée et réactualisée régulièrement, elle permettra de planifier et de préparer les dispositifs d'accompagnement à mettre en œuvre.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

Le volume des départs envisagés et les recrutements spécifiques sur la période 2019/2022 impliquent que certaines équipes verront leur effectif évoluer de manière sensible :

- Soit par une diminution liée au non-remplacement de certains départs ;
- Soit par une diminution temporaire liée au délai nécessaire pour assurer l'intégration de nouvelles compétences ;
- Soit par une augmentation de leur effectif liée aux recrutements et aux mobilités.

Dans cette phase de transition, il apparait indispensable d'associer les services concernés à une démarche collaborative portant sur la recherche des meilleures solutions pour assurer la prise en charge de l'activité.

Des travaux seront ainsi menés chaque fois que nécessaire afin de préserver la qualité des conditions de travail et la santé des collaborateurs. Ils devront être engagés en amont des départs et des arrivées, avec toute l'anticipation rendue possible par la connaissance de la date des départs et des arrivées prévus, dont l'échéance sera partagée au sein des équipes.

La méthodologie retenue au sein de chaque service concerné par un projet d'évolution permettra une analyse globale de l'activité, dès que le projet d'évolution apparaîtra, en veillant à :

- Analyser les fonctionnements actuels ;
- Définir collectivement des fonctionnements alternatifs ;
- Assurer la transmission des savoirs et savoirs faire opérationnels au sein des équipes entre les salariés amenés à quitter la Société et ceux amenés à la rejoindre ou à y rester ;
- Contribuer à la qualité des échanges entre les professionnels concernés et au respect de l'expression de chacun ;
- Prendre en compte les impacts humains éventuels pour prévenir au mieux et le plus en amont possible les risques professionnels qui y seraient associés.

C'est pourquoi les dispositifs qui seront engagés s'inspireront, autant que faire se peut, des expériences menées et des démarches testées d'accompagnement des projets.

Ils veilleront à bien prendre en compte l'organisation de l'activité, la planification et la répartition équitable de la charge de travail.

La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT), les conseillers en développement de la QVT et les CSSCT seront sollicités autant que de besoin en vue de garantir les conditions de travail et d'assurer la prévention des risques.

3. DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE

Un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière, dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail, est ouvert à tous les collaborateurs de la Société en CDI désireux de quitter celle-ci, dès lors qu'ils disposent d'une ancienneté d'au moins 5 ans et qu'ils ne font pas l'objet d'une procédure de départ.

Le nombre maximal de collaborateurs potentiellement concernés dans le cadre du présent Accord ne pourra excéder de 2.000 sur la durée totale de l'Accord, soit jusqu'au 31 décembre 2022 (ci-après le « **Plafond Global** »).

Les Parties ne souhaitent pas « cibler » en amont les postes qui seront concernés par les départs mais au contraire laisser la possibilité à tous les salariés éligibles qui le souhaitent de se porter candidats dans le cadre du dispositif visé au présent paragraphe et en **Annexe 1** du présent Accord.

En conséquence, le départ volontaire dans le cadre du présent dispositif n'entraînera pas nécessairement la suppression du poste de son titulaire.

Dans le respect des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en matière d'information et/ou de consultation, la Société pourra, en fonction des besoins présents et futurs de l'activité et des contraintes de fonctionnement du service, supprimer ou, au contraire, pourvoir les postes devenus vacants suite au départ de leur titulaire, soit par des mobilités internes soit par des recrutements externes, si besoin après redéploiement sur d'autres activités.

Le nombre effectif de suppressions de postes intervenues suite au départ de collaborateurs dans les conditions du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière dépendra en conséquence de la décision de pourvoir ou non ces postes.

La direction fait état d'un objectif maximum de 900 postes supprimés par rapport aux effectifs constatés fin 2018, ces effectifs ne pouvant être inférieurs à un seuil minimal de 8.718 ETP moyen annuels en 2022.

Les organisations syndicales représentatives contestent la capacité de l'entreprise à soutenir cet objectif et entendent le démontrer à l'occasion de l'analyse projet par projet des besoins liés aux perspectives de développement.

Un bilan des postes supprimés sera présenté chaque année à la Commission de suivi, ainsi qu'au terme du présent Accord.

Les conditions d'éligibilité, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, les modalités de calcul des indemnités, les modalités de présentation et d'examen au départ ainsi que les mesures d'accompagnement sont précisées dans l'**Annexe 1** de cet Accord.

TITRE 5 – LES STIPULATIONS FINALES

1. SUIVI DU PRESENT ACCORD

Le Comité de Suivi du présent Accord est composé de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire, de deux membres de la CSSCT-C et d'une délégation de la Direction. Il veille au respect des engagements sur l'emploi. Il se réunit tous les six mois et pourra également se réunir à la demande de chacune des Parties.

2. INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES

Le CSEC a été informé de l'ouverture de négociations sur le présent Accord lors de sa séance plénière du 12 décembre 2018. Le CSEC et les CSE d'établissements, ainsi que les CE et CCEOS[1], seront informés du contenu de l'Accord lors de la première réunion suivant sa signature.

Les CSE d'établissement, les CE et le CCEOS, seront ensuite informés pour leur périmètre sur la mise en œuvre du dispositif de de départ incluant un dispositif de fin de carrière mis en œuvre en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail dans le cadre de la présentation du bilan trimestriel de l'emploi.

Le CSEC, ou le cas échéant les CSE des établissements concernés, seront par ailleurs régulièrement consultés sur chacun des principaux projets mentionnés.

3. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE DEPART

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre du présent Accord, une Commission de Suivi sera mise en place au niveau national.

Il est rappelé que les membres de la Commission de Suivi sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations concernant les situations personnelles et la vie privée des salariés.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) sera associée au suivi de la mise en œuvre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail. A cette fin un membre de la DIRECCTE sera invité aux réunions de la Commission de Suivi.

Elle sera également destinataire d'un bilan de la mise en œuvre effective de la Mobilité Externe Sécurisée.

3.1. Composition de la Commission de suivi

La Commission de Suivi sera composée :

- jusqu'à 3 représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent Accord ;
- de représentants de la Direction ;
- de représentants de la Cellule d'accompagnement.

[1] CE pour les établissements de Polynésie française, Nouvelle Calédonie et CCEOS pour Wallis et Futuna

La Commission de Suivi sera présidée par un des représentants de la Direction de la Société, qui se chargera d'établir les relevés de décision de séance.

3.2. Missions de la Commission

La Commission de Suivi aura une double mission :

- Etudier pour avis les projets professionnels suivants : Projets de création ou reprise d'entreprise, projets de reconversion professionnelle et projets salarié sous CDD ou CTT. Elle se réunira alors en tant qu'instance consultative sur ces projets de départs volontaires. Elle sera par ailleurs informée des projets « Salarié » sous CDI ainsi que des départs en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévue au paragraphe 3 du Titre 4 et à l'Annexe 1 du présent Accord ;

- Suivre la mise en œuvre des départs : Elle se réunira alors en tant qu'instance de suivi de la mise en œuvre des départs.

La Commission de Suivi aura également pour mission :

- D'examiner l'action de la cellule d'accompagnement, son organisation et les moyens mis en place ;

- De s'assurer de la mise en œuvre des mesures de la Mobilité Externe Sécurisée et proposer les améliorations ou adaptations nécessaires ;

- Etre une structure de recours pour tout problème d'application du présent accord relatif aux départs dans le cadre de la Mobilité Externe Sécurisée prévue en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail.

Dans les domaines où la Commission de Suivi est appelée à émettre un avis, l'avis est pris à la majorité des voix (soit la moitié +1) des membres présents, étant précisé que les voix se répartissent comme suit :

- 2 voix pour chaque organisation syndicale signataire du présent Accord ;

- Autant de voix pour les représentants de la direction que celles dont disposent l'ensemble des organisations syndicales signataires.

Dans l'hypothèse d'un partage des voix, il est convenu que la Direction de la Société aura une voix prépondérante pour éviter tout blocage.

3.3. Temps passé par les salariés à siéger

Le temps passé par les représentants des salariés à siéger à la Commission de Suivi sera rémunéré comme temps de travail.

3.4. Périodicité de la Commission de Suivi

En tant qu'instance consultative, la Commission de Suivi se réunira, autant que de besoin, à l'issue de chaque Bilan et tant qu'il y aura des projets professionnels à examiner.

En tant qu'instance de suivi, elle se réunira au moins trimestriellement jusqu'au terme du dispositif puis sera dissoute.

En outre, elle pourra se réunir à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires.

4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD ET DE SON ANNEXE

Le présent Accord Cadre, son Annexe 1 et la « note RH » qui s'y réfère, portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière, ci-après « l'Accord », forment un tout indivisible.

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet le lendemain de sa validation (expresse ou implicite) par le DIRECCTE, et prendra fin le 31 décembre 2022 (sous réserve des mesures ayant vocation à s'appliquer au-delà de cette date).

La décision du DIRECCTE sera portée à la connaissance des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-4 du Code du Travail.

5. REVISION

Le présent Accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du Travail.

La demande de révision du présent Accord doit être adressée par courrier papier ou électronique à l'ensemble des parties habilitées à engager la procédure de révision et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

6. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent Accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la Société.

Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut, par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Après sa validation, le présent Accord fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de la Société. Il sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen de communication (notamment l'intranet).

Fait à Paris, le 7 mai 2019,

En 10 exemplaires originaux

Pour la société France Télévisions

Monsieur Arnaud Lesaunier
Directeur Général Délégué RH et Organisation

Pour les organisations syndicales représentatives

- Pour le syndicat C.G.T., représenté par Rafaèle Bourgeon, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,

- Pour le syndicat C.F.D.T., représenté par Nancy Gressier, en sa qualité de déléguée syndicale centrale, dûment mandaté à cet effet,

- Pour le syndicat F.O., représenté par Marie-Hélène SAMITIER, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,

- Pour le syndicat S.N.J., représenté par _____ en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet.

RB NA

ANNEXE 1 – CONDITIONS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE PREVU A L'ACCORD CADRE SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET D'ENTREPRISE DE FRANCE TELEVISIONS EN DATE DU 7 MAI 2019

Le dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière s'inscrit dans le cadre des articles L.1237-19 et suivants du Code du Travail. La présente « Annexe », l' « Accord Cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions » en date du 7 mai 2019 et la « note RH » qui s'y réfère forment un tout indivisible.

1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Seront éligibles au dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévu par le paragraphe 3 du Titre 4 de l'Accord dans les conditions décrites au sein de la présente Annexe les salariés répondant aux conditions cumulatives suivantes :

a) Etre employé en contrat à durée indéterminée ;

b) Ne pas être en cours de préavis, ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle individuelle telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail et ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;

c) Ne pas avoir demandé un départ en retraite ou accepté une mise à la retraite ; il sera toutefois fait exception à ce principe pour les salariés bénéficiant du dispositif d'accompagnement de la retraite progressive mis en place par l'accord collectif relatif au contrat de génération ;

d) Pour les candidatures à un départ en retraite dans les conditions fixées au paragraphe 5 de la présente Annexe :

- Déposer sa candidature en vue d'un départ (au sens fin de contrat de travail) qui s'opèrerait au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'acquisition des droits à une pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein[2] ;

- Pour ceux qui remplissent déjà les conditions permettant de bénéficier d'une pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein[2] à la date d'entrée en vigueur du présent Accord, ainsi que ceux qui rempliront ces mêmes conditions dans les 4 mois civils suivant la date d'entrée en vigueur du présent Accord, déposer sa candidature en vue d'un départ qui s'opèrerait au plus tard le 31 décembre 2019 ;

e) Ne pas disposer au sein de la Société ou de son service, d'une compétence ou d'une expertise spécifique soit dans son métier soit sur une technique particulière et auquel un autre collaborateur ne peut se substituer dans un délai raisonnable, sauf départ à la retraite. Dans l'hypothèse d'un refus de candidature sur ces bases, celui-ci sera soumis à l'avis de la Commission de Suivi ;

f) Avoir une ancienneté d'au moins cinq ans à la date de dépôt de la candidature ;

g) Justifier, selon le cas :

- Qu'ils sont porteurs d'un projet professionnel sérieux tel que défini ci-après (pour les salariés souhaitant bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail décrit au paragraphe 4 de la présente Annexe) ; ou

- Qu'ils sont en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1er janvier 2023 (pour les salariés souhaitant bénéficier des mesures d'accompagnement du départ en retraite à taux plein dans les conditions prévues par le

[2] Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrière longue » (CSS, art. L. 351-1-1) ou de retraite anticipée au profit des assurés handicapés (CSS, art. L. 351-1-3).

dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail décrit au paragraphe 5 de la présente Annexe).

Ces conditions seront appréciées à la date de dépôt de la candidature.

Sera considéré comme un projet professionnel sérieux l'un des projets professionnels suivants :

- **<u>Un projet « Salarié » (en dehors du groupe France Télévisions)</u> :**

  Il pourra s'agir :

  - D'une offre ferme de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ; ou

  - D'une offre ferme de contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois ou de contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 6 mois, sous réserve que cette offre soit assortie de perspectives d'insertion professionnelle durable.

    S'agissant des offres fermes de CDD ou CTT, le projet devra être sérieux (réaliste et viable), ce qui sera apprécié par la Commission de Suivi qui disposera, pour l'éclairer, de l'avis de la Cellule d'accompagnement.

  Cette offre ferme devra être justifiée par la copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche.

- **<u>Un projet de création ou de reprise d'entreprise</u> :**

  Il devra s'agir d'un projet répondant aux conditions prévues ci-après pour bénéficier des aides financières (cf. paragraphe 4.3). Le projet devra en outre être sérieux (réaliste et viable), ce qui sera apprécié par la Commission de Suivi qui disposera, pour l'éclairer, de l'avis de la Cellule d'accompagnement.

- **<u>Un projet de reconversion professionnelle (en dehors du groupe France Télévisions)</u> :**

  Ce projet consiste à changer de métier ou à évoluer professionnellement de façon significative grâce à une formation de reconversion ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'une certification professionnelle.

  Cette formation devra être un préalable nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la mise en œuvre d'un projet professionnel identifié et cohérent.

Les projets professionnels (hors projet « Salarié » sous CDI) devront avoir reçu un avis favorable de la Cellule d'accompagnement et de la Commission de Suivi.

2. MODALITES DE PRESENTATION ET D'EXAMEN DES CANDIDATURES

2.1. Information des salariés

Les salariés seront informés par voie de communication interne via l'Intranet de la Société de la conclusion du présent Accord et de la mise en œuvre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière qu'il institue (notamment de la date à compter de laquelle ceux qui le souhaitent pourront déposer leur candidature). Les salariés absents pour une longue durée en seront informés par courrier.

Les salariés pourront se renseigner auprès de la Cellule d'accompagnement, dont les coordonnées leur seront communiquées.

Un livret de présentation du dispositif sera également mis à disposition, en version papier et sur l'Intranet de la Société.

2.2. Dépôt, examen et validation des candidatures

2.2.1. Phase de dépôt des candidatures

La phase de dépôt des candidatures sera ouverte à compter du jour suivant la validation du présent Accord par le DIRECCTE et se terminera le 30 septembre 2022 (à minuit heure de Paris).

L'examen des candidatures sera effectué au plus tard au terme des 3 premiers mois suivant l'ouverture de cette phase, puis au minimum tous les 3 mois, afin de valider et, si besoin, de départager les candidatures dans les conditions prévues ci-après. Une communication sera effectuée auprès des salariés à cet effet.

2.2.2. Modalités de présentation des candidatures

Les salariés bénéficieront des conseils et de l'aide de la Cellule d'accompagnement pour les projets professionnels, ou de la Cellule interne dédiée pour les projets retraite pour construire leur projet et formaliser leur dossier de candidature (un formulaire spécifique sera mis à cette fin à leur disposition).

Les projets professionnels devront être examinés par la Cellule d'accompagnement et faire l'objet d'un avis de cette dernière, tenant compte notamment de la faisabilité et de la viabilité du projet.

Le dossier de candidature devra être accompagné de l'ensemble des justificatifs requis en fonction de la nature du projet (copie de la promesse d'embauche ou du contrat de travail pour les projets « Salarié », éléments additionnels permettant de juger la viabilité du projet de CDD, de création ou de reprise d'entreprise, programme de la formation envisagée, etc.).

Le salarié précisera la date à laquelle il souhaite mettre fin à son contrat de travail au sein de France Télévisions.

Afin de permettre d'anticiper au mieux les départs, les candidatures pourront être déposées en amont de l'année de départ, c'est-à-dire au cours d'une année civile différente de celle au cours de laquelle le salarié souhaite cesser son activité.

Pour être complet, le dossier devra obligatoirement comporter :

- Le formulaire de candidature (indiquant notamment la Date de Départ du poste souhaitée par le candidat) ;
- L'avis de la Cellule d'accompagnement pour les projets professionnels ;
- Un relevé de carrière de l'assurance vieillesse à jour pour les départs en retraite formalisés dans les conditions du paragraphe 5 de la présente Annexe.

Une fois finalisé, le dossier de candidature, accompagné des pièces justificatives demandées, devra être officiellement envoyé par le salarié, avec accusé de réception.

2.2.3. Examen et validation des candidatures

Un examen des candidatures sera effectué au terme des 3 premiers mois suivant l'ouverture de la phase de dépôt des candidatures puis au minimum tous les 3 mois.

Pour chacune de ces périodes d'examen des candidatures, les salariés seront informés de la date « limite » à laquelle leur candidature devra être déposée pour pouvoir être étudiée et validée. La date de dépôt de la candidature sera la date de sa réception sur la boite mail générique mise en place à cet effet.

A l'occasion de chaque phase d'examen, la Direction étudiera les candidatures et vérifiera que :

- Le salarié remplit les conditions d'éligibilité requises ;
- Les informations et documents fournis à l'appui de sa candidature sont exhaustifs.

Les candidatures des Projets « Salarié » sous CDI, « Fin de Carrière » dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière ainsi que les candidatures de l'année civile précédente, seront traitées puis validées en priorité.

La Commission de Suivi sera réunie afin :

MPS

BB NA

- D'être informée des projets « Salarié » sous CDI et « Fin de Carrière» dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière ;

- De rendre un avis sur les projets « Salarié » sous CDD ou CTT, de création ou de reprise d'entreprise et de reconversion professionnelle. Elle se prononcera sur ces projets (avis favorable/défavorable) en tenant compte notamment de leur faisabilité et de leur viabilité et disposera, pour l'éclairer, de l'avis de la Cellule d'accompagnement.

Dans ce cadre, la Commission de Suivi pourra émettre des réserves et demander des éléments complémentaires pour certains dossiers.

A l'issue des débats et, le cas échéant, des avis rendus par la Commission de Suivi, la Direction de la Société pourra :

- Valider le départ volontaire : **Candidature validée** ;
- Refuser le départ volontaire : **Candidature refusée**.

Les salariés seront tenus informés par écrit des suites données à leur candidature dans un délai de 20 jours calendaires maximum suivant l'expiration de chaque période d'examen des candidatures.

2.3. Conclusions des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation

Les salariés dont la candidature aura été définitivement validée se verront proposer la signature d'une convention individuelle de rupture (ci-après la « **Convention de Rupture** », modèle joint en annexe) au plus tard dans un délai de 21 jours calendaires suivant la validation de leur candidature.

Les salariés disposeront :

- D'un délai de réflexion de 48 heures suivant la remise de cette convention pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la DRH ; puis

- D'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant cette signature.

Si ces délais prennent fin au cours d'un week-end ou un jour férié ils seront prolongés jusqu'au premier jour ouvré suivant à minuit.

Pour les salariés protégés, la rupture sera préalablement soumise à l'autorisation de l'Inspection du Travail. De même, la procédure légale sera respectée pour les Médecins du Travail.

A cette fin, la candidature sera validée sous condition suspensive de cette autorisation et la Convention de Rupture sera signée après sa réception.

Dans tous les cas, le contrat de travail devra prendre fin au plus tard le 31 décembre 2022 (sous réserve d'un report dû à la mise en œuvre des procédures légales liées à un statut protecteur).

3. CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES

En cas de candidatures excédentaires par rapport au Plafond Global, les candidats seront départagés en appliquant l'ordre de priorité suivant :

Rang 1 : Les salariés bénéficiaires du dispositif de retraite progressive à la date de conclusion du présent Accord ;

Puis

Rang 2 : Les salariés ayant déclaré leur souhait de partir en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévu au paragraphe 3 du Titre 4 de l'Accord et à la présente Annexe au moins 12 mois avant la date de départ souhaitée ;

Puis

Rang 3 : Le cas échéant, les candidats de l'année civile précédente, bénéficiant d'une priorité de traitement (cf. ci-dessus) ;

Puis

Rang 4 : Les candidats au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévue au paragraphe 5 de la présente Annexe ;

Puis

Rang 5 : Les candidats porteurs d'un projet « Salarié » sous CDI ;

Puis

Rang 6 : Les candidats porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise et les candidats porteurs d'un projet de reconversion professionnelle ;

Puis

Rang 7 : Les candidats porteurs d'un projet « Salarié » sous CDD ou CTT.

Il est précisé, afin d'éviter toute ambiguïté, que ces critères ont vocation à s'appliquer de façon subsidiaire, c'est-à-dire que le critère n°2 ne sera appliqué que si le critère n°1 est insuffisant pour départager les candidatures. De même, le critère n°3 ne sera appliqué que si le critère n°2 est insuffisant pour départager les candidatures, etc.

Si besoin, les candidatures de même « rang » seront départagées en fonction de la date de dépôt de la candidature (antériorité du dépôt). En cas de candidatures déposées à la même date, elles seront départagées en retenant celles des salariés ayant la plus grande ancienneté reconnue au sein de la Société.

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES

Les mesures prévues ci-après visent à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés. Les collaborateurs candidats pour un départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévu au paragraphe 5 de la présente Annexe ne sont pas éligibles à ces différentes mesures.

Les règles d'application des différentes mesures prévues ci-après sont explicitées dans un référentiel/note RH portant sur le dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière tel que prévu dans l'Accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions.

4.1. Congé de mobilité

Le congé de mobilité tel que défini aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du Travail a pour objet d'accompagner les salariés porteurs d'un projet professionnel dont la réalisation s'inscrit dans un parcours de longue durée, à savoir un projet de création/reprise d'entreprise ou de reconversion professionnelle ou un projet « Salarié ».

Il sera en conséquence proposé aux salariés porteurs de l'un de ces projets, afin de les aider à le concrétiser et à en sécuriser la mise en œuvre.

4.1.1. Modalités d'adhésion

L'adhésion au congé de mobilité sera proposée dans la Convention de Rupture.

Le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de cette convention pour accepter ou refuser d'adhérer au congé de mobilité. Il exprimera son choix au moyen du coupon-réponse prévu à cet effet

qui sera joint à la Convention de Rupture.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai de 15 jours sera considérée comme un refus.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de mobilité débutera à l'issue du délai de 15 jours calendaires, sauf report lié à la prise de congés payés, CET et JRTT dans les conditions prévues au paragraphe 4.1.5 de la présente Annexe.

Les prestations de la Cellule d'accompagnement et les engagements du salarié pendant le congé de mobilité seront formalisés dans une convention intitulée « *Charte d'engagements réciproques* ».

4.1.2. Engagement des parties

La Charte susvisée rappellera les engagements des parties, qui sont les suivants :

Pour la Société :

- Accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
- Prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessous ;
- Octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent Accord.

Pour le salarié en congé de mobilité :

- Mettre en œuvre le projet choisi lors de la demande de départ en congé de mobilité et validé ;
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- Informer la Société de son embauche par un nouvel employeur (dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD) ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- Ne pas demander à bénéficier des allocations chômage pendant la durée du congé de mobilité.

4.1.3. Durée

La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois et débutera à compter de l'expiration du délai de 15 jours calendaires suivant la signature de la Convention de Rupture. Pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date d'adhésion au congé de mobilité, la durée de ce congé est fixée à 9 mois.

Le contrat de travail prendra définitivement fin au terme du congé de mobilité.

4.1.4. Rémunération du salarié

En dehors des périodes de travail dans une autre entreprise, le salarié en congé de mobilité, percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois précédant la signature de la Convention de Rupture.

Pendant cette période, le salarié ne percevra plus de prime ni aucun autre élément de salaire complémentaire.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1237-18-3 du Code du Travail, le montant de cette allocation ne peut être inférieur à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans la Société.

En l'état actuel de la législation, l'allocation mensuelle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des prélèvements ayant la même assiette mais est intégralement soumise à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), et à l'impôt sur le revenu. Elle sera également soumise à la part salariale des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance afin de permettre le maintien de ces garanties pendant toute la durée du congé de mobilité (voir ci-après).

Toute nouvelle contribution ou augmentation de contribution résultant d'une évolution de la législation serait automatiquement appliquée à cette allocation mensuelle.

Le salarié se verra remettre mensuellement au titre de ce congé de mobilité un bulletin de paye faisant état du paiement de l'allocation mensuelle.

4.1.5. Statut social pendant le congé de mobilité

❖ **Congés payés, JRTT et CET :**

Les jours de congés payés, de CET et les JRTT acquis au titre des périodes antérieures à l'entrée en congé de mobilité pourront être pris avant l'entrée en congé de mobilité dans la limite de 10 jours, l'éventuel solde donnant lieu au paiement de l'indemnité compensatrice correspondante au terme de celui-ci. Aucun congé payé ou JRTT ne pourra être pris pendant le congé de mobilité.

Pendant la période du congé de mobilité l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés ni de JRTT.

❖ **Couverture sociale de base et complémentaire :**

Maladie, accidents du travail et retraite de la Sécurité Sociale :

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

Retraite Complémentaire :

Afin de permettre au salarié de continuer à acquérir des droits à retraite complémentaire pendant la durée du congé de mobilité, les cotisations IRCANTEC et/ou AGIRC-ARRCO continueront à être calculées sur la base du même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations salariales et patronales que s'il avait été en activité.

Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé :

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette, et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales/salariés que pendant les périodes d'activité.

❖ **Solde de tout compte :**

Le solde de tout compte sera versé au terme du congé de mobilité.

Il inclura l'indemnité de départ volontaire qui sera calculée sur la base de l'ancienneté entreprise acquise jusqu'à la date d'entrée en congé de mobilité, la durée du congé mobilité n'étant pas prise en compte.

4.1.6. Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail

Le congé de mobilité sera suspendu en cas de conclusion par le salarié d'un contrat à durée déterminée, ce dont le salarié devra informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son CDD prendra effet.

Pendant cette période de suspension du congé de mobilité, le salarié ne percevra pas l'allocation mensuelle et sera rémunéré par le nouvel employeur.

Le congé de mobilité reprendra au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à courir (si le congé de mobilité n'est pas déjà parvenu à son terme).

4.1.7. Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité se terminera :

- **Soit à l'échéance du terme** initialement prévu ;

- **Soit de façon anticipée** dans l'un des cas suivants :

  ❖ **Si le salarié trouve un nouvel emploi en CDI au sein d'une autre entreprise pendant son congé de mobilité :**

  Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son nouvel emploi prendra effet. Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.

  ❖ **En cas de démarrage d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise :**

  Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle il souhaite sortir du congé de mobilité (au plus tard à la date d'immatriculation) et les justificatifs correspondants.

  Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.

  ❖ **En cas d'inobservation par le salarié de ses engagements relatifs au congé de mobilité :**

  La Société peut rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses engagements.

  La procédure suivante sera mise en œuvre :

  - Il sera adressé au salarié une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception lui précisant que s'il ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai indiqué, il pourra être mis fin au congé de mobilité ;

  - Si le salarié ne reprend pas ses actions dans le délai fixé, la Société lui notifiera la fin de son congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre recommandée fixera la fin du congé de mobilité.

4.2. Actions de formation ou de VAE

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation ou de reconversion bénéficiera de la prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport (dans la limite d'un aller-retour par formation), d'hébergement ou de restauration, dans les conditions et limites prévues ci-après.

Le bénéfice de cette prise en charge devra être demandé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la Date de Départ du poste.

A cet effet, une enveloppe annuelle de 250.000 euros HT est affectée au financement des formations d'adaptation ou de reconversion des salariés candidats au départ dans le cadre d'un projet professionnel, soit 1.000.000 euros HT sur la durée du dispositif prévue au présent Accord. Cette enveloppe pourra être abondée dans l'hypothèse où le nombre de départs pour projet professionnel impliquant une formation d'adaptation ou de reconversion le nécessiterait, dans la limite des budgets individuels définis ci-après.

Les demandes de formation seront examinées par la Cellule d'accompagnement en fonction de leur adéquation avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de formation.

Les montants mentionnés ci-dessous s'entendent hors frais de restauration, de transport et d'hébergement qui sont pris en charge sur justificatifs et selon les règles en vigueur sur les frais de mission au sein de France Télévisions.

Les dispositifs proposés seront les suivants :

- Formation d'adaptation : Bénéfice de formations dites d'adaptation pour les salariés dont les compétences doivent être adaptées pour se repositionner sur un nouvel emploi :
  - Budget individuel de 4.000 euros HT ;
  - Possibilité de porter le budget individuel à 8.000 euros HT.

- Formation de reconversion ; Bénéfice de formations nécessaires à l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle :
    - Budget individuel de 8.000 euros HT ;
    - Possibilité de porter le budget individuel à 16.000 euros HT.

4.3. Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise

- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique par la Cellule d'accompagnement

- Aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité : 12.000 euros HT maximum

- Aide à l'embauche d'anciens salariés de France Télévisions
    - Aide financière de 1.000 euros HT par salarié embauché ;
    - Majoration de 50% de cette aide en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus dans les 12 suivant le départ du salarié de la Société.

4.4. L'indemnité différentielle de salaire

L'indemnité différentielle de salaire (« **IDS** ») a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés signataires d'une Convention de Rupture qui se repositionneraient sur un emploi salarié (hors création / reprise d'entreprise) moins rémunéré au sein d'une société extérieure au Groupe France Télévisions.

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra se repositionner sur un emploi en CDI, ou un CDD/CTT d'une durée minimale de 6 mois, dans un délai d'un an à compter de la Date de Départ du poste.

La compensation aura lieu pour une période qui ne pourra excéder 12 mois à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 400 euros bruts par mois.

Afin d'opérer la comparaison entre le salaire antérieur et le salaire nouvellement perçu, l'assiette de calcul comprendra dans les deux cas les éléments suivants : Le salaire de base (non indexé), la prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) et les éventuels mois de salaire complémentaires (13ème mois…). L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence France Télévisions pris en compte est le salaire annuel de référence décrit ci-avant perçu au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail divisé par 12.

Cette indemnité sera versée en 2 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires :

- Un premier versement sera effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le nouveau contrat de travail ;
- Un second versement interviendra 12 mois plus tard, après communication de la totalité des bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société.

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

4.5. Aides à la mobilité géographique

Le salarié dont la réalisation du projet professionnel nécessitera un changement effectif de résidence principale (le nouveau lieu de travail / le lieu d'exercice de la nouvelle activité étant situé, selon le trajet le plus court, à plus de 70 km aller simple ou à une heure et demi de trajet aller/retour du domicile du salarié et entraînant un allongement du temps de trajet quotidien) bénéficiera des mesures suivantes.

Pour l'appréciation des distances et des temps de trajet, les indications figurant sur un site de calcul d'itinéraire reconnu feront foi.

RB 27 NG

Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents aux frais engagés et démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle (convocation à un entretien de recrutement ou promesse d'embauche ou contrat de travail ou élément relatif à la reprise ou à la création d'une entreprise induisant une mobilité géographique).

Le bénéfice de chacune des aides à la mobilité géographique devra être demandé dans un délai de 2 mois à compter de la Date de Départ du poste.

Les mesures seront les suivantes :

- Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche
- Voyage de reconnaissance
- Accompagnement du conjoint
- Prise en charge des frais de déménagement
- Double résidence
- Contribution aux nouveaux frais de logement

4.6. Indemnités de rupture

Les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée prévue au présent paragraphe en vue de réaliser un projet professionnel bénéficieront d'une indemnité de rupture calculée comme suit : L'indemnité de départ volontaire, exprimée en mois de rémunération mensuelle moyenne brute, variera en fonction de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24ème année d'ancienneté révolue ;
- puis 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25ème année révolue.

Plafond :

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite totale de 15 mois.

Ancienneté :

L'ancienneté entreprise retenue pour le calcul de cette indemnité sera arrêtée à la date de fin du contrat de travail ou à la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant.

Salaire de référence :

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12ème des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois civils précédant la date de fin du contrat de travail ou la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant (ou précédant l'arrêt de travail pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date de fin du contrat de travail).

L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1).

L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence décrit ci-avant divisé par 12.

Modalités de versement :

Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte au terme du contrat de travail (fin du congé de mobilité pour les salariés y adhérant).

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

4.7. Cellule d'Accompagnement

Une Cellule d'accompagnement sera mise en place afin d'accompagner les salariés dans la préparation et la mise en œuvre de leur projet professionnel. La Cellule d'accompagnement sera composée de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, choisi par la Direction de la Société dans le respect des procédures de la commande publique.

5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX PLEIN : LE DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE

Le dispositif décrit ci-après dit de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail vise à permettre aux salariés concernés de prendre leur retraite en bénéficiant de conditions de départ plus avantageuses que celles dont ils auraient bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique ».

Il est rappelé qu'il bénéficiera aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1er janvier 2023 et dans les conditions ci-dessous :

Le contrat de travail du salarié prendra fin la veille (au soir) de son entrée en retraite (date d'entrée en jouissance de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale).

La date de départ du poste sera fixée selon les principes suivants :

a) D'un commun accord entre le collaborateur et la Direction en fonction de la date de liquidation de la retraite demandée par le salarié et des contraintes de fonctionnement du service ;

b) A défaut d'accord sur la date de départ, à la date fixée par la Direction ; cette date ne pourra toutefois pas être postérieure de plus de 3 mois à la date de départ demandée par le salarié.

c) Dans tous les cas :
- L'entrée en retraite devra toujours intervenir le premier jour d'un mois civil ;
- Elle ne pourra être antérieure au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein[3] ;
- Elle ne pourra être postérieure au 1er janvier 2023 (sous réserve d'un report dû à la mise en œuvre des procédures légales liées à un statut protecteur).

Le contrat de travail cessera la veille du jour de l'entrée en retraite **et au plus tard le 31 décembre 2022.**

Utilisation du Compte Epargne Temps (« CET ») :

Les salariés partant en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière pourront utiliser les droits épargnés dans leur CET avant leur départ en retraite sous réserve :

- Des nécessités de service ;
- Du respect de la date de départ à la retraite fixée dans la convention individuelle de rupture ; et

[3] Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrière longue » (CSS, art. L. 351-1-1) ou de retraite anticipée au profit des assurés handicapés (CSS, art. L. 351-1-3).

- A condition que leur contrat de travail prenne fin au plus tard le 31 décembre 2022 (pour une entrée en retraite au plus tard le 1er janvier 2023).

Le cas échéant, le solde des jours épargnés n'ayant pu être utilisé, donnera lieu au versement d'une indemnité correspondant à ces jours non utilisés, calculée dans les conditions prévues à l'article 5.2.2 du Titre 5 du Livre 1 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, versée avec le solde de tout compte.

La demande d'utilisation du CET sera formulée dans le formulaire de candidature visée ci-dessus, sans que le délai de prévenance de 6 mois prévu par l'accord collectif d'entreprise France Télévisions ne puisse être opposé au salarié.

La date de départ du poste correspondra à la date de cessation d'activité pour utilisation du CET.

Pour le reste, l'utilisation du CET se déroulera dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

5.1. Indemnité de rupture

Les salariés éligibles à un départ en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail bénéficieront d'une indemnité globale de rupture (ci-après l'« **Indemnité Globale** ») dont le montant brut sera calculé comme suit :

a) Indemnité de départ volontaire

L'indemnité de départ volontaire, exprimée en mois de rémunération mensuelle moyenne brute, variera en fonction de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24ème année d'ancienneté révolue ;
- puis 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25ème année révolue ;
- dans la limite totale de 15 mois.

b) Majoration pour compenser le « Malus »

Le « **Malus** » (c'est-à-dire le « coefficient de solidarité » appliqué aux retraites complémentaires versées par le régime unifié Agirc-Arrco – article 98 de l'ANI du 17 novembre 2017) fera l'objet d'une compensation sous la forme d'une majoration de l'indemnité de rupture spécifique. Cette majoration sera égale au Malus temporaire de 10% sur 3 ans (sur présentation de justificatifs).

Les salariés relevant de l'IRCANTEC bénéficieront également de cette compensation pour leurs droits « Arrco ».

c) Majoration pour déclaration anticipée

Une indemnité additionnelle équivalente à 1 mois de salaire est accordée au salarié qui se portera candidat au moins 12 mois avant la Date de Départ souhaitée.

d) Aide au rachat de trimestres

Il est rappelé qu'en l'état de la législation, il est possible de racheter des trimestres se rattachant à des périodes d'études supérieures ou à des années incomplètes pour lesquelles l'assuré a validé moins de 4 trimestres. Il n'est pas possible de procéder au rachat de plus de 12 trimestres.

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

Cette participation de la Société est plafonnée à 5.000 euros bruts par trimestre racheté auprès du régime général, dans la limite de 4 trimestres, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation

auprès de la CNAV et notamment du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

Modalités de versement :

L'Indemnité Globale sera versée avec le solde de tout compte, au terme du contrat de travail. Le versement de la part correspondant à la compensation du Malus pourra toutefois être différé en fonction de la date de présentation des justificatifs requis.

Salaire de référence :

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12ème des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la Convention de Rupture (ou précédant l'arrêt de travail pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date de conclusion de la Convention de Rupture).

L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1).

L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence décrit ci-avant divisé par 12.

Plafond de l'Indemnité Globale (a + b + c + d) :

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite de 15 mois de salaire.

5.2. Articulation avec le dispositif de retraite progressive

L'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 a introduit des dispositions visant à l'aménagement de la fin de carrière des séniors dans le cadre de la retraite progressive légale.

Il est précisé que les salariés qui bénéficient à la date du présent Accord du dispositif de retraite progressive en vertu de l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 peuvent se porter candidat au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 du Code du Travail répondant aux conditions fixées au titre du présent paragraphe, soit pour un départ à la date initialement prévue, soit dès l'acquisition du taux plein.

Il est également précisé que les salariés candidats au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées au titre du présent paragraphe ont la faculté de demander à bénéficier préalablement à leur départ à la retraite d'un passage à temps partiel avec garantie de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 relatif à la retraite progressive.

En application du présent Accord, le dispositif de retraite progressive prévu à l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2022, sous réserve du maintien des dispositions légales.

Les salariés qui s'inscriront dans le dispositif de retraite progressive ainsi prorogé pourront bénéficier du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées au titre du présent paragraphe sous réserve d'un départ qui s'opèrerait au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'acquisition d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein et au plus tard le 31 décembre 2022.

6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture s'inscrira dans le cadre de la législation en vigueur.

A la date de signature du présent Accord, et sous réserve des dispositions spécifiques à l'Outre-mer (COM), les indemnités de rupture versées en application d'un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail sont exonérées des cotisations sociales et de CSG/CRDS dans les limites légales et non soumises à imposition sur le revenu.

Pour l'année 2019, les indemnités versées dans le cadre d'un tel dispositif sont exclues de l'assiette de cotisation de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, soit 81.048 euros bruts, et de l'assiette de la CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale de licenciement.

Pour le calcul des seuils d'exonération, il convient de faire masse de l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la rupture, soit :

- Des indemnités de rupture versées dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclue en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail ;
- Des indemnités versées dans le cadre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

A titre exceptionnel, dans l'hypothèse d'une suppression ou d'une modification substantielle des exonérations sociales et fiscales intervenant pendant la durée du présent Accord et postérieurement à la date de dépôt de candidature du salarié, ce dernier disposera de la faculté de demander à renoncer à son inscription dans le dispositif au plus tard dans les 3 mois précédant la date de rupture de son contrat de travail.

Si une telle suppression ou modification substantielle des exonérations sociales et fiscales intervenait pendant la durée du présent accord, les salariés en seraient informés par voie de communication interne.

Il est rappelé que les indemnités versées en compensation des jours de repos non pris (congés payés, jours de repos RTT, jours du CET, etc.) ont le caractère de salaire et qu'elles sont, à ce titre, imposables au titre de l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.

REFERENTIEL / NOTE RH SUR LES MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DES DEPARTS ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES PREVUES A L'ACCORD CADRE SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET D'ENTREPRISE DE FRANCE TELEVISIONS DU 7 MAI 2019

Les modalités pratiques de mise en œuvre des départs et les mesures d'accompagnement décrites ci-dessous s'inscrivent dans le cadre d'un accord collectif conclu au titre des dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail.

I. **Modalités de mise en œuvre des départs du poste et fin du contrat de travail** 3

- **Date de Départ du poste et de fin du contrat de travail** 3
- **Solde de tout compte** 5

II. **Mesures d'accompagnement des départs** 5

- **Congé de mobilité** 5
  - Modalités d'adhésion 5
  - Engagement des parties 5
  - Durée 6
  - Rémunération du salarié 6
  - Statut social pendant le congé de mobilité 6
  - Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail 7
  - Fin du congé de mobilité 7
- **Actions de formation ou de VAE** 8
  - Formation d'adaptation 9
  - Formation de reconversion 9
- **Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise** 10
  - Un dispositif d'accompagnement spécifique par la Cellule d'accompagnement 10
  - Une aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité 10
  - Une aide à l'embauche d'anciens salariés de France Télévisions 11
- **L'indemnité différentielle de salaire** 11
- **Aides à la mobilité géographique** 12
  - Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche 12
  - Voyage de reconnaissance 12
  - Accompagnement du conjoint 13
  - Prise en charge des frais de déménagement 13
  - Double résidence 13
  - Contribution aux nouveaux frais de logement 13
- **Indemnités de rupture** 14

RB FPS NG

- **Cellule d'Accompagnement** 15

III. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX PLEIN : LE DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE 15

- **Indemnité de rupture** 15
- **Articulation avec le dispositif de retraite progressive** 17

IV. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE 17

I. Modalités de mise en œuvre des départs du poste et fin du contrat de travail

- **Date de Départ du poste et de fin du contrat de travail**

La « **Date de Départ** » du poste correspondra à la date à laquelle le Salarié cessera son activité au sein de France Télévisions soit pour prendre son poste chez son nouvel employeur, soit pour entrer en congé de mobilité, soit pour entrer en retraite ou en congé de fin de carrière ou congé différé pour les salariés utilisant leurs droits à CET, dans les conditions définies ci-après.

La date de fin du contrat de travail correspondra à la date à laquelle le contrat de travail prendra définitivement fin (sortie des effectifs).

➢ **Salariés porteurs d'un projet professionnel :**

La Date de Départ du poste sera fixée d'un commun accord entre le collaborateur et la Direction en fonction des contraintes du projet professionnel (date de prise du nouveau poste, date de début de la formation…) et des contraintes de fonctionnement du service.

A défaut d'accord sur la Date de Départ, à la date fixée par la Direction ; cette date ne pourra toutefois pas être postérieure de plus de 3 mois à la date de départ demandée par le salarié.

Sauf accord contraire des parties, le contrat de travail prendra fin à la Date de Départ du poste pour les salariés porteurs d'un projet « Salarié » ou n'adhérant pas au congé de mobilité.

Le contrat de travail des salariés adhérant au congé de mobilité prendra fin au terme de celui-ci.

Dans tous les cas, le contrat de travail devra prendre fin au plus tard le 31 décembre 2022 (sous réserve d'un report dû à la mise en œuvre des procédures légales liées à un statut protecteur).

➢ **Salariés partant en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière :**

Le contrat de travail du salarié prendra fin la veille (au soir) de son entrée en retraite (date d'entrée en jouissance de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale).

La Date de Départ du poste sera fixée selon les principes suivants :

a) D'un commun accord entre le collaborateur et la Direction en fonction de la date de liquidation de la retraite demandée par le salarié et des contraintes de fonctionnement du service ;

b) A défaut d'accord sur la Date de Départ, à la date fixée par la Direction ; cette date ne pourra toutefois pas être postérieure de plus de 3 mois à la date de départ demandée par le salarié.

c) Dans tous les cas :
   - L'entrée en retraite devra toujours intervenir le premier jour d'un mois civil ;

- Elle ne pourra être antérieure au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle le salarié pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein[1] ;
- Elle ne pourra être postérieure au 1er janvier 2023 (sous réserve d'un report dû à la mise en œuvre des procédures légales liées à un statut protecteur).

Le contrat de travail cessera la veille du jour de l'entrée en retraite **et au plus tard le 31 décembre 2022.**

Utilisation du Compte Epargne Temps (« CET ») :

Les salariés partant en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévue au paragraphe 3 du 4 de l'Accord Cadre pourront utiliser les droits épargnés dans leur CET avant leur départ en retraite sous réserve :

- Des nécessités de service ;
- Du respect de la date de départ à la retraite fixée dans la convention individuelle de rupture ; et
- A condition que leur contrat de travail prenne fin au plus tard le 31 décembre 2022 (pour une entrée en retraite au plus tard le 1er janvier 2023).

Le cas échéant, le solde des jours épargnés n'ayant pu être utilisé, donnera lieu au versement d'une indemnité correspondant à ces jours non utilisés, calculée dans les conditions prévues à l'article 5.2.2 du Titre 5 du Livre 1 de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, versée avec le solde de tout compte.

La demande d'utilisation du CET sera formulée dans le formulaire de candidature visée ci-dessus, sans que le délai de prévenance de 6 mois prévu par l'accord collectif d'entreprise France Télévisions ne puisse être opposé au salarié.

La Date de Départ du poste correspondra à la date de cessation d'activité pour utilisation du CET.

Pour le reste, l'utilisation du CET se déroulera dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

➢ **Cas particulier des salariés dont la Date de Départ du poste aura été différée du fait de l'atteinte du Quota Annuel :**

La Date de Départ du poste sera fixée au cours de l'année civile N+1 suivant la validation de la candidature en appliquant les principes énoncés ci-dessus, dans les conditions suivantes :

a) D'un commun accord entre le collaborateur et la Direction en fonction de la nouvelle Date de Départ souhaitée par le salarié et des contraintes de fonctionnement du service ;

b) A défaut d'accord sur la Date de Départ, à la date fixée par la Direction ; cette date ne pourra toutefois pas être postérieure de plus de 3 mois à la nouvelle Date de Départ demandée par le salarié.

[1] Y compris dans le cadre des dispositifs légaux permettant au salarié de faire liquider sa retraite à taux plein de façon anticipée, notamment dans le cadre du dispositif « carrière longue » (CSS, art. L. 351-1-1) ou de retraite anticipée au profit des assurés handicapés (CSS, art. L. 351-1-3).

- **Solde de tout compte**

Le solde de tout compte sera établi à compter de la date de fin du contrat de travail.

Il inclura le versement de l'indemnité de rupture visée ci-après, ainsi que, le cas échéant, une indemnité compensatrice correspondant notamment aux jours de congés payés, de CET et aux jours de repos RTT acquis par le salarié au titre des périodes de travail antérieures à la fin du contrat de travail et n'ayant pu être pris à cette date.

Les mesures prévues ci-après visent à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés. Les collaborateurs candidats pour un départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévu au paragraphe 3 du Titre 4 de l'Accord ne sont pas éligibles à ces différentes mesures.

II. Mesures d'accompagnement des départs

- **Congé de mobilité**

Le congé de mobilité tel que défini aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du Travail a pour objet d'accompagner les salariés porteurs d'un projet professionnel dont la réalisation s'inscrit dans un parcours de longue durée, à savoir un projet de création/reprise d'entreprise ou de reconversion professionnelle ou un projet « Salarié ».

Il sera en conséquence proposé aux salariés porteurs de l'un de ces projets, afin de les aider à le concrétiser et à en sécuriser la mise en œuvre.

- Modalités d'adhésion

L'adhésion au congé de mobilité sera proposée dans la Convention de Rupture.

Le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de cette convention pour accepter ou refuser d'adhérer au congé de mobilité. Il exprimera son choix au moyen du coupon-réponse prévu à cet effet qui sera joint à la Convention de Rupture.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai de 15 jours sera considérée comme un refus.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de mobilité débutera à l'issue du délai de 15 jours calendaires, sauf report lié à la prise de congés payés, CET et JRTT dans les conditions prévues ci-dessous au paragraphe concernant le statut social pendant le congé de mobilité.

Les prestations de la Cellule d'accompagnement et les engagements du salarié pendant le congé de mobilité seront formalisés dans une convention intitulée « *Charte d'engagements réciproques* ».

- Engagement des parties

La Charte susvisée rappellera les engagements des parties, qui sont les suivants :

Pour la Société :

- Accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
- Prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessous ;

- Octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent Accord.

Pour le salarié en congé de mobilité :

- Mettre en œuvre le projet choisi lors de la demande de départ en congé de mobilité et validé ;
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- Informer la Société de son embauche par un nouvel employeur (dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD) ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- Ne pas demander à bénéficier des allocations chômage pendant la durée du congé de mobilité.

- Durée

La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois et débutera à compter de l'expiration du délai de 15 jours calendaires suivant la signature de la Convention de Rupture. Pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date d'adhésion au congé de mobilité, la durée de ce congé est fixée à 9 mois.

Le contrat de travail prendra définitivement fin au terme du congé de mobilité.

- Rémunération du salarié

En dehors des périodes de travail dans une autre entreprise, le salarié en congé de mobilité, percevra une allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois précédant la signature de la Convention de Rupture.

Pendant cette période, le salarié ne percevra plus de prime ni aucun autre élément de salaire complémentaire.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1237-18-3 du Code du Travail, le montant de cette allocation ne peut être inférieur à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans la Société.

En l'état actuel de la législation, l'allocation mensuelle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des prélèvements ayant la même assiette mais est intégralement soumise à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), et à l'impôt sur le revenu. Elle sera également soumise à la part salariale des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance afin de permettre le maintien de ces garanties pendant toute la durée du congé de mobilité (voir ci-après).

Toute nouvelle contribution ou augmentation de contribution résultant d'une évolution de la législation serait automatiquement appliquée à cette allocation mensuelle.

Le salarié se verra remettre mensuellement au titre de ce congé de mobilité un bulletin de paye faisant état du paiement de l'allocation mensuelle.

- Statut social pendant le congé de mobilité

❖ **Congés payés, JRTT et CET :**

Les jours de congés payés, de CET et les JRTT acquis au titre des périodes antérieures à l'entrée en congé de mobilité pourront être pris avant l'entrée en congé de mobilité dans la

limite de 10 jours, l'éventuel solde donnant lieu au paiement de l'indemnité compensatrice correspondante au terme de celui-ci. Aucun congé payé ou JRTT ne pourra être pris pendant le congé de mobilité.

Pendant la période du congé de mobilité l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés ni de JRTT.

❖ **Couverture sociale de base et complémentaire :**

Maladie, accidents du travail et retraite de la Sécurité Sociale :

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

Retraite Complémentaire :

Afin de permettre au salarié de continuer à acquérir des droits à retraite complémentaire pendant la durée du congé de mobilité, les cotisations IRCANTEC et/ou AGIRC-ARRCO continueront à être calculées sur la base du même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations salariales et patronales que s'il avait été en activité.

Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé :

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette, et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales/salariés que pendant les périodes d'activité.

❖ **Solde de tout compte :**

Le solde de tout compte sera versé au terme du congé de mobilité.

Il inclura l'indemnité de départ volontaire qui sera calculée sur la base de l'ancienneté entreprise acquise jusqu'à la date d'entrée en congé de mobilité, la durée du congé mobilité n'étant pas prise en compte.

- Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail

Le congé de mobilité sera suspendu en cas de conclusion par le salarié d'un contrat à durée déterminée, ce dont le salarié devra informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son CDD prendra effet.

Pendant cette période de suspension du congé de mobilité, le salarié ne percevra pas l'allocation mensuelle et sera rémunéré par le nouvel employeur.

Le congé de mobilité reprendra au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à courir (si le congé de mobilité n'est pas déjà parvenu à son terme).

- Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité se terminera :

- **Soit à l'échéance du terme** initialement prévu ;

- **Soit de façon anticipée** dans l'un des cas suivants :

  ❖ **Si le salarié trouve un nouvel emploi en CDI au sein d'une autre entreprise pendant son congé de mobilité :**

  Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son nouvel emploi prendra effet. Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.

  ❖ **En cas de démarrage d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise :**

  Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle il souhaite sortir du congé de mobilité (au plus tard à la date d'immatriculation) et les justificatifs correspondants.

  Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.

  ❖ **En cas d'inobservation par le salarié de ses engagements relatifs au congé de mobilité :**

  La Société peut rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié de ses engagements.

  La procédure suivante sera mise en œuvre :

  - Il sera adressé au salarié une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception lui précisant que s'il ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai indiqué, il pourra être mis fin au congé de mobilité ;

  - Si le salarié ne reprend pas ses actions dans le délai fixé, la Société lui notifiera la fin de son congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre recommandée fixera la fin du congé de mobilité.

- **Actions de formation ou de VAE**

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation ou de reconversion bénéficiera de la prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport (dans la limite d'un aller-retour par formation), d'hébergement ou de restauration, dans les conditions et limites prévues ci-après.

Le bénéfice de cette prise en charge devra être demandé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la Date de Départ du poste.

A cet effet, une enveloppe annuelle de 250.000 euros HT est affectée au financement des formations d'adaptation ou de reconversion des salariés candidats au départ dans le cadre d'un projet professionnel, soit 1.000.000 euros HT sur la durée du dispositif prévue au présent Accord. Cette enveloppe pourra être abondée dans l'hypothèse où le nombre de départs pour projet professionnel impliquant une formation d'adaptation ou de reconversion le nécessiterait, dans la limite des budgets individuels définis ci-après.

RB

NG

Les demandes de formation seront examinées par la Cellule d'accompagnement en fonction de leur adéquation avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de formation.

Les montants mentionnés ci-dessous s'entendent hors frais de restauration, de transport et d'hébergement qui sont pris en charge sur justificatifs et selon les règles en vigueur sur les frais de mission au sein de France Télévisions.

- Formation d'adaptation

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

Le budget individuel alloué aux formations d'adaptation est plafonné à 4.000 euros HT par salarié.

Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût pédagogique et des frais d'inscription liés aux formations.

Après avis de la Commission de Suivi, dès lors que l'enveloppe annuelle ou globale consacrée aux formations d'adaptation et de reconversion n'aura pas été totalement utilisée, ce budget individuel pourra être porté à 8.000 euros HT.

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

- Formation de reconversion

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

Dans pareil cas, le budget individuel alloué aux formations qualifiantes est plafonné à 8.000 euros HT par salarié. Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût pédagogique et des frais d'inscription liés aux formations.

Après avis de la Commission de Suivi, dès lors que l'enveloppe annuelle ou globale consacrée aux formations d'adaptation et de reconversion n'aura pas été totalement utilisée, ce budget individuel pourra être porté à 16.000 euros HT.

À l'issue du bilan réalisé dans la phase de candidature, un travail plus spécifique avec la Cellule d'accompagnement se fera sur :

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

Dès la validation de la formation, le salarié bénéficiera d'un suivi par la Cellule d'accompagnement qui prendra contact régulièrement avec lui sur l'avancement de la formation, sur ses besoins tels qu'une recherche de stage par exemple.

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

RB

NG

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

Si cette formation excède la durée du congé de mobilité, **l'accord de Pôle emploi pour une prise en charge à la fin de son congé de mobilité sera sollicité par le collaborateur avant le début de sa formation, ou le cas échéant, la structure compétente dans les territoires d'Outre-mer**.

Le bénéfice d'une formation de reconversion ne se cumule pas avec le bénéfice d'une formation d'adaptation.

- **Accompagnement des projets de création ou de reprise d'entreprise**

- Un dispositif d'accompagnement spécifique par la Cellule d'accompagnement

Le salarié ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficiera de l'appui spécifique d'un conseiller spécialisé de la Cellule d'accompagnement.

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

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

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

Le travail d'accompagnement se finalisera par l'élaboration d'un dossier qui présentera le projet et constituera un argumentaire pour convaincre de futurs partenaires *(banquiers, fournisseurs...)*. Il devra permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

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

France Télévisions accordera une aide financière maximale d'un montant de 12.000 euros HT pour le financement, sur justificatifs, des investissements nécessaires à la mise en œuvre du projet.

Ce montant sera versé en deux fois :

- Un **premier versement** correspondant à 50% de l'aide financière sera effectué sur la présentation de l'ensemble des justificatifs attestant de :

- La concrétisation du projet de création ou de reprise d'entreprise *(inscription au RCS, extrait K-bis...)* ;
- La participation du collaborateur à hauteur d'au moins 51% du capital social ;
- L'affectation directe de la somme aux investissements utiles au lancement de l'entreprise.

➢ Le **second versement** s'effectuera après 6 mois d'activité sur remise d'un bilan d'activité circonstancié.

Est éligible à cette aide le salarié qui aura concrétisé son projet de création/reprise d'entreprise au sens des précédents paragraphes dans un délai de 12 mois à compter de la Date de Départ du poste.

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

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

Dans l'hypothèse où plus de 3 candidats s'associeraient en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise, l'aide financière définie ci-dessus serait allouée à chacun d'eux à hauteur d'1/30ème de celle-ci par % du capital de l'entreprise détenu.

- Une aide à l'embauche d'anciens salariés de France Télévisions

L'entreprise reprise ou créée, y compris sous la forme d'une SCOP, par un ou plusieurs salariés de France Télévisions et qui embauche en CDI un ou plusieurs salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail, percevra une aide de 1.000 euros HT par salarié embauché.

Le montant de cette aide sera majoré de 50 % en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus dans les 12 mois suivant le départ du salarié de la Société.

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

- **L'indemnité différentielle de salaire**

L'indemnité différentielle de salaire (« **IDS** ») a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés signataires d'une Convention de Rupture qui se repositionneraient sur un emploi salarié (hors création / reprise d'entreprise) moins rémunéré au sein d'une société extérieure au Groupe France Télévisions.

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra se repositionner sur un emploi en CDI, ou un CDD/CTT d'une durée minimale de 6 mois, dans un délai d'un an à compter de la Date de Départ du poste.

La compensation aura lieu pour une période qui ne pourra excéder 12 mois à compter de la date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 400 euros bruts par mois.

Afin d'opérer la comparaison entre le salaire antérieur et le salaire nouvellement perçu, l'assiette de calcul comprendra dans les deux cas les éléments suivants : Le salaire de base

RB

NG

(non indexé), la prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) et les éventuels mois de salaire complémentaires (13ème mois...). L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence France Télévisions pris en compte est le salaire annuel de référence décrit ci-avant perçu au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail divisé par 12.

Cette indemnité sera versée en 2 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires :

- Un premier versement sera effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le nouveau contrat de travail ;
- Un second versement interviendra 12 mois plus tard, après communication de la totalité des bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société.

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

- **Aides à la mobilité géographique**

Le salarié dont la réalisation du projet professionnel nécessitera un changement effectif de résidence principale (le nouveau lieu de travail / le lieu d'exercice de la nouvelle activité étant situé, selon le trajet le plus court, à plus de 70 km aller simple ou à une heure et demi de trajet aller/retour du domicile du salarié et entraînant un allongement du temps de trajet quotidien) bénéficiera des mesures suivantes.

Pour l'appréciation des distances et des temps de trajet, les indications figurant sur un site de calcul d'itinéraire reconnu feront foi.

Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents aux frais engagés et démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle (convocation à un entretien de recrutement ou promesse d'embauche ou contrat de travail ou élément relatif à la reprise ou à la création d'une entreprise induisant une mobilité géographique).

Le bénéfice de chacune des aides à la mobilité géographique devra être demandé dans un délai de 2 mois à compter de la Date de Départ du poste.

- Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche

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

- Voyage de reconnaissance

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

Le salarié pourra réaliser un voyage de reconnaissance accompagné de son conjoint.

Le voyage de reconnaissance est limité à une durée de 3 jours sur place durant lesquels la Société prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de son conjoint. Au-delà de 3 jours, le salarié assurera la prise en charge des frais engagés.

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

- Accompagnement du conjoint

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

La Cellule d'accompagnement sera chargée d'accompagner le conjoint du salarié concerné. Pour les projets professionnels à l'étranger, après avis de la Commission de Suivi, un accompagnement au cas par cas sera mis en place.

- Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement engagés par le salarié seront pris en charge par France Télévisions dans la limite de 4.000 euros HT. Le salarié présentera 3 devis à la Société qui pourra proposer un prestataire non contacté par le salarié.

Le choix du prestataire sera arrêté par France Télévisions.

Pour les éventuelles mobilités en Outre-mer et à l'étranger, cette limite est portée à 6.000 euros HT.

- Double résidence

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

Aussi, dans pareils cas, la Société participe de façon forfaitaire à hauteur de 5.000 euros HT aux frais engagés.

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

- Contribution aux nouveaux frais de logement

France Télévisions versera au salarié une contribution aux frais de logement dès lors que le loyer (charges non comprises) de la nouvelle résidence serait supérieur à celui de l'ancienne résidence à surface équivalente ou inférieure. Une aide forfaitaire de 2 000 euros bruts sera versée.

RB

NG

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

- **Indemnités de rupture**

Les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée prévue au paragraphe 3 du Titre 4 de l'Accord ainsi qu'en Annexe 1 de cet Accord en vue de réaliser un projet professionnel bénéficieront d'une indemnité de rupture calculée comme suit : L'indemnité de départ volontaire, exprimée en mois de rémunération mensuelle moyenne brute, variera en fonction de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24ème année d'ancienneté révolue ;
- puis 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25ème année révolue.

Plafond :

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite totale de 15 mois.

Ancienneté :

L'ancienneté entreprise retenue pour le calcul de cette indemnité sera arrêtée à la date de fin du contrat de travail ou à la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant.

Salaire de référence :

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12ème des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois civils précédant la date de fin du contrat de travail ou la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant (ou précédant l'arrêt de travail pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date de fin du contrat de travail).

L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1).

L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence décrit ci-avant divisé par 12.

Modalités de versement :

Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte au terme du contrat de travail (fin du congé de mobilité pour les salariés y adhérant).

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

- **Cellule d'Accompagnement**

Une Cellule d'accompagnement sera mise en place afin d'accompagner les salariés dans la préparation et la mise en œuvre de leur projet professionnel. La Cellule d'accompagnement sera composée de conseillers externes appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel, choisi par la Direction de la Société dans le respect des procédures de la commande publique.

III. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX PLEIN : LE DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE

Le dispositif décrit ci-après dit de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail vise à permettre aux salariés concernés de prendre leur retraite en bénéficiant de conditions de départ plus avantageuses que celles dont ils auraient bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique ».

Il est rappelé qu'il bénéficiera aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1er janvier 2023.

- **Indemnité de rupture**

Les salariés éligibles à un départ en retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail bénéficieront d'une indemnité globale de rupture (ci-après l'« **Indemnité Globale** ») dont le montant brut sera calculé comme suit :

Indemnité de départ volontaire

L'indemnité de départ volontaire, exprimée en mois de rémunération mensuelle moyenne brute, variera en fonction de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24ème année d'ancienneté révolue ;
- puis 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25ème année révolue ;
- dans la limite totale de 15 mois.

+

Majoration pour compenser le « Malus »

Le « **Malus** » (c'est-à-dire le « coefficient de solidarité » appliqué aux retraites complémentaires versées par le régime unifié Agirc-Arrco – article 98 de l'ANI du 17 novembre 2017) fera l'objet d'une compensation sous la forme d'une majoration de l'indemnité de rupture spécifique. Cette majoration sera égale au Malus temporaire de 10% sur 3 ans (sur présentation de justificatifs).

Les salariés relevant de l'IRCANTEC bénéficieront également de cette compensation pour leurs droits « Arrco ».

+

RB

NG

Majoration pour déclaration anticipée

Une indemnité additionnelle équivalente à 1 mois de salaire est accordée au salarié qui se portera candidat au moins 12 mois avant la Date de Départ souhaitée.

+

Aide au rachat de trimestres

Il est rappelé qu'en l'état de la législation, il est possible de racheter des trimestres se rattachant à des périodes d'études supérieures ou à des années incomplètes pour lesquelles l'assuré a validé moins de 4 trimestres. Il n'est pas possible de procéder au rachat de plus de 12 trimestres.

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

Cette participation de la Société est plafonnée à 5.000 euros bruts par trimestre racheté auprès du régime général, dans la limite de 4 trimestres, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » et de la copie de la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

Modalités de versement :

L'Indemnité Globale sera versée avec le solde de tout compte, au terme du contrat de travail. Le versement de la part correspondant à la compensation du Malus pourra toutefois être différé en fonction de la date de présentation des justificatifs requis.

Salaire de référence :

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12ème des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la Convention de Rupture (ou précédant l'arrêt de travail pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date de conclusion de la Convention de Rupture).

L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1).

L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité, l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence décrit ci-avant divisé par 12.

Plafond de l'Indemnité Globale (a + b + c + d) :

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite de 15 mois de salaire.

- **Articulation avec le dispositif de retraite progressive**

L'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 a introduit des dispositions visant à l'aménagement de la fin de carrière des séniors dans le cadre de la retraite progressive légale.

Il est précisé que les salariés qui bénéficient à la date de l'Accord du dispositif de retraite progressive en vertu de l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 peuvent se porter candidat au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail répondant aux conditions fixées par l'Accord et son Annexe 1, soit pour un départ à la date initialement prévue, soit dès l'acquisition du taux plein.

Il est également précisé que les salariés candidats au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées par l'Accord et son Annexe 1 ont la faculté de demander à bénéficier préalablement à leur départ à la retraite d'un passage à temps partiel avec garantie de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 relatif à la retraite progressive.

En application du présent Accord, le dispositif de retraite progressive prévu à l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2022, sous réserve du maintien des dispositions légales.

Les salariés qui s'inscriront dans le dispositif de retraite progressive ainsi prorogé pourront bénéficier du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées par l'Accord et son Annexe 1 sous réserve d'un départ qui s'opèrerait au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'acquisition d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein et au plus tard le 31 décembre 2022.

IV. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture s'inscrira dans le cadre de la législation en vigueur.

A la date de signature du présent Accord, et sous réserve des dispositions spécifiques à l'Outre-mer (COM), les indemnités de rupture versées en application d'un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail sont exonérées des cotisations sociales et de CSG/CRDS dans les limites légales et non soumises à imposition sur le revenu.

Pour l'année 2019, les indemnités versées dans le cadre d'un tel dispositif sont exclues de l'assiette de cotisation de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, soit 81.048 euros bruts, et de l'assiette de la CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale de licenciement.

Pour le calcul des seuils d'exonération, il convient de faire masse de l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la rupture, soit :

- Des indemnités de rupture versées dans le cadre de la mobilité volontaire sécurisée conclue en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail ;
- Des indemnités versées dans le cadre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

A titre exceptionnel, dans l'hypothèse d'une suppression ou d'une modification substantielle des exonérations sociales et fiscales intervenant pendant la durée du présent Accord et postérieurement à la date de dépôt de candidature du salarié, ce dernier disposera de la faculté de demander à renoncer à son inscription dans le dispositif au plus tard dans les 3 mois précédant la date de rupture de son contrat de travail.

Si une telle suppression ou modification substantielle des exonérations sociales et fiscales intervenait pendant la durée du présent accord, les salariés en seraient informés par voie de communication interne.

Il est rappelé que les indemnités versées en compensation des jours de repos non pris (congés payés, jours de repos RTT, jours du CET, etc.) ont le caractère de salaire et qu'elles sont, à ce titre, imposables au titre de l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.