ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
AU SEIN DE FRANCE TELEVISIONS

Le présent accord est conclu entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 424 741 000 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Isabelle Caroff agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation, ci-après dénommée « France Télévisions », ou « la Direction »

D'une part,

Et

- les organisations syndicales, visées ci-dessous, ci-après dénommées « les organisations syndicales »,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

BC
CF

YR

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 2 – LA SENSIBILISATION A L'EXERCICE DU MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

Article 1 – L'information du représentant du personnel
Article 2 – La sensibilisation du manager
Article 3 - La sensibilisation des salariés en interaction avec les représentants du personnel

CHAPITRE 3 – L'EXERCICE DU MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL AU COURS DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Article 1 – La prise de mandat - L'entretien de début de mandat
Article 2 – L'exercice du manda
2.1 - L'entretien en cours de mandat
2.2 - L'entretien annuel
Article 3 – La fin de mandat
3.1 L'entretien de fin de mandat
3.2 Le retour à une activité professionnelle

CHAPITRE 4 – GARANTIES APPORTEES EN MATIERE DE FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE 5 – GARANTIES APPORTEES EN MATIERE DE REMUNERATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1 – Garantie salariale
1-1 Bénéficiaires de la garantie d'évolution salariale
1-2 Conditions et modalités de la garantie d'évolution salariale
Article 2 – Maintien du salaire
2-1 – Principes généraux
2-2 – Détermination de la compensation
2-3 – Cas particulier de la part variable

CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE GARANTIE SPECIFIQUE DE CARRIERE

Article 1 – Bénéficiaires du dispositif de garantie spécifique
Article 2 – Les modalités de positionnement

CHAPITRE 7 – DISPOSITIF DE VALORISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1 – La validation des acquis de l'expérience
Article 2 – La certification des compétences professionnelles

CHAPITRE 8 – DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 1 – Durée - Révision - Dénonciation
Article 2 - Dépôt et publicité

PREAMBULE

Les organisations syndicales et les élus du personnel participent au bon fonctionnement de l'entreprise en tant que facteur d'équilibre et de régulation du dialogue social au sein de l'entreprise.

Les parties reconnaissent que l'exercice du mandat est une période importante dans le parcours professionnel.

Ainsi, France Télévisions, garante de l'égalité professionnelle, s'interdit de prendre en compte l'appartenance à une organisation syndicale pour toutes décisions relatives à l'embauche, l'évolution de carrière, l'accès à la formation professionnelle, les demandes de mobilité et la rémunération des salariés concernés.

Le présent accord vise à donner une traduction concrète au principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activité syndicale ou de représentant du personnel en réaffirmant un certain nombre de principes tels que :

- La nécessité de concilier l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat,

- L'égalité de traitement (en matière de déroulement de carrière, d'accès à la formation, de rémunération…) entre les détenteurs d'un mandat et les autres salariés de l'entreprise,

- La prise en compte de l'expérience et des compétences acquises dans l'exercice de certains mandats pour l'évolution de carrière des intéressés.

A cet effet, les parties se sont rencontrées à compter de janvier 2024 et, à l'issue de plusieurs réunions de négociations, ont convenu des dispositions sur les thématiques suivantes :

- Prise de mandat et entretien de début de mandat,
- Information des représentants du personnel,
- Communication et sensibilisation des managers et des équipes,
- Formation tout au long du mandat,
- Garantie de rémunération,
- Garantie d'évolution de classification individuelle,
- Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle,

Dans ce contexte, les parties conviennent ce qui suit :

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les représentants du personnel de l'ensemble des établissements de l'entreprise France Télévisions, élus au sein des instances représentatives du personnel et/ou désignés.

CHAPITRE 2 – LA SENSIBILISATION A L'EXERCICE DU MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL

Les parties conviennent d'informer et de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise à l'importance du dialogue social et aux rôles de chacun afin de faciliter l'exercice des mandats.

Article 1 – L'information du représentant du personnel

Dans les deux mois suivants la prise de mandat, une lettre d'information sera adressée au salarié élu ou désigné afin de l'informer notamment des informations essentielles suivantes :

- Son nombre de crédits d'heures et le mode de gestion dans l'outil des crédits d'heures,
- Les accès aux accords d'entreprise en vigueur dont le présent accord,
- Les accès à la BDESE (Base de données économiques, sociales et environnementales),
- Les formations accessibles aux représentants du personnel.

Article 2 – La sensibilisation du manager

Dans les quatre mois suivants les élections professionnelles, une réunion d'information sera organisée pour tous les managers ayant dans leur équipe des représentants du personnel.

Cette réunion aura pour objectif :

- de leur présenter l'architecture des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise,
- de les sensibiliser aux rôles et attributions de celles-ci,
- de leur communiquer également les formations auxquelles les représentants du personnel peuvent prétendre et notamment celles prévues par le code du travail,
- de les informer sur les règles de gestion entre l'exercice du mandat et le bon fonctionnement du service notamment avec le collectif de travail,
- et de les accompagner dans leur quotidien avec les salariés exerçant des mandats tout au long de leur parcours professionnel.

Il sera communiqué à chaque manager un guide reprenant l'ensemble des informations pratiques ci-dessus.

En outre, l'entreprise poursuivra le déploiement de la formation dialogue social prévue à destination des managers dans le cadre de leur cursus managérial.

Article 3 - La sensibilisation des salariés en interaction avec les représentants du personnel

Les personnels (exemples : planificateurs, organisateurs d'activité, filière RH...) dont l'activité requiert la connaissance du fonctionnement des crédits d'heures et des convocations aux réunions des représentants du personnel disposeront d'un guide pratique pour mieux maitriser le fonctionnement des mandats.

CHAPITRE 3 – L'EXERCICE DU MANDAT DE REPRESENTANT DU PERSONNEL AU COURS DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Article 1 – La prise du mandat : l'entretien de début de mandat

Au plus tard dans les trois mois suivant la prise du mandat, un entretien obligatoire est prévu pour les représentants du personnel suivants :

- Les élus titulaires (CSE et instances de proximité ; CE, CCEOS, DP et CHSCT dans les établissements concernés),
- Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux,
- Les coordonnateurs groupe,
- Les administrateurs salariés.

Cet entretien aura lieu en présence d'un représentant des ressources humaines (RRH ou IRH) et du responsable hiérarchique.
S'il le demande, le représentant du personnel élu pourra être assisté d'un autre élu ou d'un Délégué Syndical appartenant au même site, défini comme suit :

- L'établissement au sens CSE pour les établissements de moins de 500 salariés ;
- L'établissement au sens CE/CCEOS pour la Polynésie, la Nouvelle Calédonie et Wallis-et-Futuna ;
- L'établissement au sens CSE pour l'établissement du Siège, hors le site de FTR/Vaise ;
- L'établissement au sens instance de proximité pour l'établissement du Réseau et pour le site de FTR/Vaise.

S'agissant des autres mandats, le représentant du personnel, et s'il le demande, pourra être assisté d'un élu, d'un Délégué Syndical ou d'un Délégué Syndical Central appartenant au même établissement au sens CSE.

Pour les représentants du personnel détachés temps plein ou cumulant des mandats équivalents à un temps plein, l'entretien aura lieu avec la Direction des ressources humaines opérationnelle et/ou le dialogue social.

Cet entretien aura pour objet de définir les règles administratives régissant l'exercice du mandat permettant notamment l'articulation de celui-ci avec l'activité professionnelle.

Cet entretien de début de mandat sera réalisé à l'aide d'un support spécifique distinct du support de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel.

Article 2 – L'exercice du mandat

2.1 L'entretien en cours de mandat

A leur demande, les représentants du personnel suivants bénéficient d'un entretien :

- Les élus titulaires et suppléants (CSE et instance de proximité ; CE, CCEOS, DP et CHSCT dans les établissements concernés),
- Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux,
- Les coordonnateurs groupe,
- Les administrateurs salariés.

Cet entretien aura lieu en présence d'un représentant des ressources humaines (RRH ou IRH) et du responsable hiérarchique.

Pour les représentants du personnel détachés temps plein ou cumulant des mandats équivalents à un temps plein, l'entretien sera réalisé par le Directeur des ressources humaines opérationnel et/ou le dialogue social.

L'objet de l'entretien en lien avec le mandat sera défini selon le souhait exprimé par le représentant du personnel.

Cet entretien en cours de mandat fera l'objet d'un compte rendu écrit transmis au salarié et versé dans le dossier du personnel afin d'en assurer le suivi.

2.2 L'entretien annuel

Les salariés, y compris ceux titulaires d'un mandat de représentant du personnel, bénéficient d'un entretien annuel.

Pour les représentants du personnel non détachés temps plein ou ne cumulant pas des mandats équivalents à un temps plein, l'entretien annuel se déroule avec leur responsable hiérarchique selon les modalités concernant l'ensemble des salariés.

Il est rappelé que le représentant du personnel doit être uniquement évalué sur son activité professionnelle, sans discrimination liée à son activité représentative ou élective.

Pour les représentants du personnel détachés temps plein ou cumulant des mandats équivalents à un temps plein, l'entretien annuel est mené par le Directeur des ressources humaines opérationnel et/ou le dialogue social et les thèmes abordés seront les suivants :

- Réaliser le bilan de l'année écoulée notamment sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle,
- Echanger sur la rémunération,
- Identifier les besoins en formation et les actions nécessaires à la préservation de l'employabilité du salarié au regard de son métier d'origine,
- Envisager, si besoin, les souhaits de parcours professionnel du salarié.

Article 3 – La fin de mandat

3.1 L'entretien de fin de mandat

Dans les neuf mois précédents la fin du mandat, ou dès que possible lorsque l'employeur prend connaissance de la fin du mandat, peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien de fin de mandat les représentants du personnel suivants :

- Les élus titulaires et suppléants (CSE et instance de proximité ; CE, CCEOS, DP et CHSCT dans les établissements concernés),
- Les délégués syndicaux et les délégués syndicaux centraux,
- Les coordonnateurs groupe,
- Les administrateurs salariés.

Cet entretien est obligatoire pour les représentants du personnel détachés à temps plein pour l'exercice du mandat ou cumulant des mandats équivalents à un détachement à temps plein.

Cet entretien aura lieu en présence d'un représentant des ressources humaines (DRH opérationnel ou RRH).

L'objet de l'entretien de fin de mandat est de préparer l'avenir professionnel du salarié et d'échanger sur les connaissances acquises au cours du mandat.

Lors de l'entretien de fin de mandat seront abordées les perspectives d'évolution professionnelle en adéquation avec les souhaits et aptitudes du représentant du personnel et les besoins de l'entreprise.

Cet entretien de fin de mandat sera réalisé dans le cadre de l'entretien professionnel.

3.2 Le retour à une activité professionnelle

A l'issue de l'exercice de son mandat, le représentant du personnel réintègre son poste d'origine ou un poste équivalent dans sa direction d'origine. Cette réintégration se fera sans mobilité géographique contrainte.

Toutefois, lors de l'entretien de fin de mandat, seront abordés les perspectives d'évolution professionnelle en adéquation avec les souhaits et aptitudes du représentant du personnel et les besoins de l'entreprise.

A l'issue de cet entretien,

- Pour les salariés ayant exercé au moins deux mandats consécutifs à temps plein ou cumulant des mandats équivalents à un détachement à temps plein, il sera mis en place un plan individuel d'accompagnement pouvant notamment comporter les mesures suivantes : un bilan de compétences et/ou une validation et/ou une certification des compétences et/ou les formations nécessaires.

- Pour les salariés ayant continué à exercer une activité professionnelle, il sera identifié les actions à mettre en œuvre pour permettre une actualisation des connaissances si nécessaire.

CHAPITRE 4 – GARANTIES APPORTEES EN MATIERE DE FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Outre les formations légales dont ils peuvent bénéficier au titre de leurs mandats, les salariés ayant un mandat de représentant du personnel bénéficient, au même titre que tous les salariés de l'entreprise, des formations disponibles sur le catalogue de l'Université de France Télévisions afin de maintenir leur employabilité.

A l'occasion de l'envoi de la note d'information, seront indiquées aux représentants du personnel les formations pouvant être utiles à l'exercice du mandat et figurant au catalogue de l'Université et notamment les formations permettant de comprendre le fonctionnement de l'entreprise pour mieux connaitre son environnement.

Il sera proposé aux représentants du personnel exerçant des responsabilités de management dans l'exercice de leur mandat une formation à l'initiation au management.
L'Université de France Télévisions propose également des modules de formation dédiés aux représentants du personnel abordant des thématiques en lien avec l'exercice d'un mandat :

- Attribution et fonctionnement des institutions représentatives du personnel,
- La prévention des risques,
- Sensibilisation à la CNV : découvrir l'approche de la communication non violente.

CHAPITRE 5 – GARANTIES APPORTEES EN MATIERE DE REMUNERATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1 – Garantie salariale

1-1 Bénéficiaires de la garantie d'évolution salariale

Les représentants du personnel bénéficiant de la garantie en matière de rémunération sont les suivants :

- Délégué syndical central,
- Délégué syndical,
- Représentant de la section syndicale,
- Membre élu du CSE central et des CSE,
- Représentant syndical au CSE central et CSE,
- Représentant de proximité,
- Coordonnateur syndical.

Pour bénéficier de cette garantie, le volume de crédit d'heures de délégation dont ils disposent (donc théorique) sur l'année civile doit dépasser 25% de la durée de travail fixée dans le contrat de travail.

1-2 – Les conditions et modalités de la garantie d'évolution salariale

Cette garantie est appréciée chaque année sur la durée du mandat. L'évolution de rémunération doit être au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même fonction pour les journalistes, du même groupe de classification pour les PTA et pour les métiers artistiques et dont l'ancienneté est comparable.
L'assiette sur laquelle est calculée cette évolution est définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail, qui inclut le salaire de base, les avantages et accessoires payés en raison de l'emploi.
Cette évolution de rémunération est appréciée tant pour ce qui concerne le niveau de la progression salariale constatée que pour ce qui concerne la fréquence des revalorisations accordées.
Elle fait l'objet d'un examen annuel pour chacun des représentants du personnel susvisés dans les conditions suivantes :

a) L'ancienneté retenue

L'ancienneté est appréciée par tranche de 5 ans d'ancienneté comme suit :

- Moins de 5 ans
- De 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté
- De 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté
- De 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté
- De 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté
- De 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté
- De 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté
- De 35 ans à moins de 40 ans d'ancienneté
- De 45 ans à moins de 50 ans d'ancienneté

Par ancienneté, il faut entendre :

- Pour les PTA et les artistes : l'ancienneté entreprise
- Pour les journalistes : l'ancienneté dans la profession.

b) La fréquence de revalorisation garantie

La fréquence des revalorisations garantie à chacun des représentants du personnel susvisés est établie au regard de la fréquence moyenne de revalorisation individuelle constatée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant de la même fonction pour les journalistes, du même groupe de classification pour les PTA ou pour les artistes et de la même tranche d'ancienneté que le représentant du personnel.

Elle est déterminée en rapportant le nombre de bénéficiaires d'une mesure individuelle au cours des trois dernières années au nombre moyen de salariés de la catégorie considérée dans l'entreprise durant cette période, au 1er janvier de chaque année.

c) Le niveau de progression salariale garantie

Le niveau de progression salariale garantie est établi en fonction du taux moyen des revalorisations constatées au titre des mesures individuelles annuelles constatées sur les trois

années antérieures, pour la catégorie (PTA, artistes ou journalistes) et la tranche d'ancienneté du représentant du personnel.

d) <u>La garantie</u>

Le représentant du personnel bénéficie ainsi d'une revalorisation individuelle correspondant au taux moyen défini au point c) dès lors que l'examen annuel conduit à la détermination d'une fréquence de revalorisation inférieure à la durée définie au point b).

Dans l'hypothèse où le représentant du personnel aurait bénéficié d'une mesure individuelle au choix au terme d'une période égale à la fréquence calculée au b), celle-ci ne peut être inférieure au taux moyen calculé au c).

Ces dispositions s'appliquent indépendamment des mesures collectives dont le représentant du personnel bénéficie automatiquement et, à la même période que les autres salariés de l'entreprise.

e) <u>Exemple</u>

Fréquence d'attribution

PTA de – 5 ans d'ancienneté	Année 1	Année 2	Année 3	Total période	Taux bénéficiaires sur les 3 ans	Fréquence d'attribution moyenne (en années)	Fréquence d'attribution moyenne (arrondie)
Bénéficiaires d'une mesure	200	180	180	560	93%	3,2	3
Effectif total	600	600	600	600			

Niveau de progression salariale garantie = calcul du taux moyen

PTA de – 5 ans d'ancienneté	Année 1	Année 2	Année 3	Taux moyen
Taux moyen mesures	2,5%	3,2%	3,1%	2,93%

Résultat arrondi à deux chiffres après la virgule.

Ainsi :

1- Si la fréquence d'attribution d'une mesure individuelle est d'une mesure toutes les trois années pour la catégorie et la tranche d'ancienneté du salarié,
2- Si le taux moyen d'attribution constaté pour la catégorie et la tranche d'ancienneté du salarié au titre des mesures individuelles au choix est de 2,93% en moyenne sur les trois dernières années,
   - ⇨ Le représentant du personnel susvisé bénéficiera au terme de trois années sans mesure, de la garantie d'une augmentation de 2,93% de son salaire de base
   - ⇨ Le représentant du personnel susvisé ayant bénéficié d'une mesure inférieure à 2,93% de son salaire de base, au cours des trois dernières années, bénéficiera d'un rattrapage salarial. Exemple = mesure à 2% constatée sur trois ans, rattrapage salariale de 0,93%.

Article 2 – Maintien du salaire

L'exercice du mandat, comprenant l'utilisation des heures de délégation ne doit pas entraîner de perte de salaire pour le représentant du personnel. En conséquence, il ne peut être privé, du seul fait de l'exercice de ses mandats, du paiement d'une indemnité ou prime forfaitaire compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire.

2-1 - Principes généraux

Pour pouvoir considérer qu'une indemnité ou une prime doit être prise en compte dans la rémunération, elle doit présenter un caractère général, constant et fixe et son versement intégral s'impose à l'employeur. A contrario, s'il s'agit d'une gratification dont le versement dépend de facteurs subjectifs et discrétionnaires, l'indemnité ou la prime n'est pas prise en compte dans le calcul de la compensation (exemple : prime exceptionnelle, supplément familial, paiement de JCET, paiement de JRTT, paiement du 1/10e de congés payés, ...).

Les remboursements de frais professionnels, quant à eux exonérés de charges sociales sous certaines modalités et conditions, ne sont pas des sujétions. Les remboursements de frais (Indemnités kilométriques, indemnités de repas, ...) ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de la compensation.

La méthode de calcul consiste à comparer par année du mandat les éléments variables de salaires antérieurement perçus (en moyenne annuelle) sur une période définie, avec la somme des éléments variables de salaire versée pendant ledit mandat et, de compenser le cas échéant, la baisse de salaire liée à la perte des sujétions durant le temps de travail consacré au mandat.

2-2 –Détermination de la compensation

2-2-1 – Eléments fixes de rémunération liés à la fonction

Tous les éléments fixes de rémunération continuent d'être versés pendant la durée du mandat (prime de disponibilité, indemnité de fonction, prime BAV, bi-qualification, UCC fixe, ...).

2-2-2 – Indemnités ou primes forfaitaires compensant une sujétion

Toutes les indemnités ou primes forfaitaires visant à compenser une sujétion sont intégrées dans la rémunération sous forme de complément de salaire.
Afin d'écarter toute ambigüité et interprétation divergente, la liste des EVS constituant, au jour de la signature du présent accord et pour l'avenir, l'assiette de calcul de la compensation mensuelle est annexée au présent accord.

2-2-3 – Détermination de la compensation mensuelle

a) Années de référence :

✓ Pour les mandats en cours :

La compensation maximale annuelle est calculée sur la base de la moyenne des trois années civiles précédant les élections 2022. Seront pris en compte les éléments passés en paie sur les années pleines 2019 – 2020 – 2021*.

✓ Pour les mandats à venir :

La compensation maximale annuelle sera calculée sur la base de la moyenne des trois années civiles précédant la prise de mandat.

Exemple : pour un mandat au 1er juillet 2024, la période de référence concerne les années pleines 2021 – 2022 – 2023.

*Un examen à la demande pourra être fait au cas par cas si le représentant du personnel exerçait un mandat antérieurement à la période de référence.

b) Calcul de la compensation :

La compensation doit refléter le temps de travail réellement dédié au mandat (crédit d'heures et réunion de travail au titre du mandat).

Exemple pour un mandat 2022 :

	EVS perçus en 2019	EVS perçus en 2020	EVS perçus en 2021	Moyenne EVS ①	Crédit d'heures théorique ②	CS annuelle théorique 100% au 1/01/2025 ①*②	Temps de travail réellement passé en CH et réunions ③	CS annuelle réelle 2025 calculée au 1er trim. 2026 ①*③
Exemple 1	2 000 €	2 500 €	3 000 €	2 500 €	50%	1250€ (104,17€ /mois)	57%	1425€
Exemple 2	2000 €	2 500 €	3 000 €	2 500 €	50%	1250€ (104,17€ /mois)	40%	1175€

Le temps de travail réellement passé en crédit d'heures et réunions doit, pour pouvoir être pris en compte, avoir été déclaré dans le planning réalisé via l'outil de gestion dédié à cet effet.

c) Mise en paie de la compensation :

La compensation vient uniquement indemniser, le cas échéant, la baisse de salaire liée à la perte des sujétions durant le temps de travail consacré au mandat. Elle ne peut donc avoir que pour seul effet le maintien de la rémunération sans aller au-delà.

✓ <u>Mandats théoriques supérieurs ou égaux à 50% :</u>

Une analyse est systématiquement effectuée à la prise de mandat. Le cas échéant, une compensation mensuelle théorique calculée au prorata du crédit d'heures théorique sera versée tous les mois - cf. calcul défini au point b).

Une régularisation sera opérée chaque année, au plus tard au 31 mars de l'année suivante. Cette régularisation consistera à :

- d'une part, calculer le montant de la compensation salariale mensuelle réelle au prorata du temps réellement dédié au mandat (crédits d'heures déposés et temps de présence en réunion) - cf. calcul défini au point b).
- d'autre part, procéder à la régularisation du montant versé au regard des EVS réalisés et de la compensation salariale mensuelle réellement due si le montant versé l'année précédente est inférieur ou supérieur au montant garantissant le maintien de la rémunération.

	EVS réalisés et payés en 2025	CS annuelle théorique 100% déjà versée en 2025	Total payé en 2025 ④	Ecart (Moyenne EVS – Total payé en 2025) ①-④	CS annuelle réelle 2025 calculée au 1er trim. 2026	Régularisation :
Exemple						
Hypo 1	500 €	1250 €	1750 €	250 €	1425 €	175 €
Hypo 2	1300 €	1250 €	2550 €	-50 €	1425 €	-50€
Exemple						
Hypo 3	500 €	1250€	1750 €	250 €	1175	-75€
Hypo 4	2000 €	1250€	3250 €	-750 €	1175	-750€

✓ <u>Mandats théoriques inférieurs à 50% :</u>

Une compensation salariale annuelle réelle au prorata du temps réellement dédié au mandat (crédits d'heures déposés et temps de présence en réunion) est calculée, à la demande du représentant du personnel concerné, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante – cf. calcul défini au point b) et versée le cas échéant.

✓ <u>Mandats à 100% :</u>

Une analyse est systématiquement effectuée lors d'un détachement à temps plein. Le cas échéant, une compensation mensuelle à 100% sera versée tous les mois (proratisée en cas d'absence), sous réserve que le mandaté ne perçoive plus aucun EVS – cf. calcul défini au point b).

2-3 – Cas particulier de la part variable

Pour les représentants du personnel détachés à temps plein bénéficiant d'une part variable qui ne peut être soumise à l'évaluation d'objectifs professionnels : le montant de la part variable est calculé sur la base du taux moyen d'atteinte des objectifs constaté pour les salariés relevant du même groupe de classification pour un PTA ou un salarié relevant de la grille artistique ou, de la même fonction pour un journaliste.

Les représentants du personnel non détachés à temps plein bénéficiant d'une part variable ont des objectifs définis en fonction de la durée du travail réservée à l'activité professionnelle.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE GARANTIE SPECIFIQUE DE CARRIERE

Il est instauré une garantie d'évolution de classification individuelle et l'évolution salariale afférente.

Article 1 – Bénéficiaires du dispositif de garantie spécifique

Pour bénéficier de cette garantie, le représentant du personnel doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- avoir 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise,
- avoir occupé un des mandats suivants au moment de l'examen de sa situation :
  - Délégué syndical central,
  - Secrétaire du CSE central (ou ex CCE),
  - Secrétaire du CSE, CE et CCEOS,
  - Secrétaire adjoint du CSE bénéficiant d'un temps plein dans le cadre de l'article 3.2.1 de l'accord relatif aux moyens des IRP,
  - Trésorier CSE, CE et CCEOS,
  - Rapporteur de la CSSCT,
  - Administrateur salarié.
- comptabiliser au moins 8 ans d'ancienneté cumulée dans les mandats précités.

Afin de bénéficier de ce dispositif, le représentant du personnel formulera une demande annuelle expresse auprès de la Direction Rémunération et Avantage sociaux. Cette demande doit être faite en cours de mandat.

La direction informera annuellement les représentants du personnel de la période durant laquelle cette demande doit être formulée.

Pour être éligible à cette disposition de garantie spécifique de carrière, le représentant du personnel ne doit pas avoir bénéficié l'année de la demande :

- de la garantie salariale prévue au présent accord,
- d'une augmentation de classification au cours des six dernières années.

Le bénéfice de ce dispositif de garantie spécifique pourra être mis en œuvre une seule fois dans la carrière.

Article 2 – Les modalités de positionnement

Les représentants du personnel remplissant les conditions susvisées se verront reconnaitre à titre individuel :

- Pour les PTA : une majoration de classification d'un groupe au même niveau d'expertise, sans changement d'emploi. Cette majoration ne saurait entraîner un positionnement individuel au-delà du groupe de classification 8.
  Exemples : Un salarié en groupe 6 niveau d'expertise B sera positionné à titre individuel en groupe 7 niveau d'expertise B.
  Un salarié en groupe 4 niveau d'expertise 6S sera positionné à titre individuel en groupe 5 niveau d'expertise 6S.
  Un salarié en groupe 7 niveau d'expertise 8S sera positionné à titre individuel en groupe 8 niveau d'expertise 9S.

- Pour les journalistes de la filière reportage/contenus d'information : une majoration de niveau ou de palier. Cette majoration ne saurait entraîner un positionnement individuel au-delà du niveau 5 ou du palier 2.
  Ainsi : Un journaliste rédacteur reporteur ou le JRI sera positionné en journaliste spécialisé.
  Un journaliste bilingue ou spécialisé sera positionné en grand reporteur palier 1.
  Un grand reporteur palier 1 sera positionné en grand reporteur palier 2.

- Pour les journalistes de la filière édition/coordination : une majoration de niveau sans changement de fonction. Cette majoration ne saurait entraîner un positionnement individuel au-delà du niveau 6.
  Exemple : Un chef d'édition niveau 4 sera positionné à titre individuel au niveau 5.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIF DE VALORISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1 – La validation des acquis de l'expérience

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les représentants du personnel sont en droit de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), notamment professionnelle, liée, en particulier, à l'exercice des responsabilités syndicales.

Article 2 – La certification des compétences professionnelles

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le représentant du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peut obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre.
Les compétences ainsi validées lui permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté.

A date du présent accord, le dispositif légal de valorisation des compétences est composé de 6 domaines de compétences transférables dénommées certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection et négociation commerciale ;
- Suivi de dossier social d'entreprise.

Les représentants du personnel pour se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un certificat de compétence professionnelles (CPP) doivent justifier d'un mandat de représentant du personnel ou syndical au cours des cinq dernières années précédant l'examen de leur situation, qu'elle qu'en soit sa durée.

L'organisation des sessions d'examen est assurée par les centres de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ayant fait l'objet d'un agrément délivré par le préfet de région au lieu de déroulement de la session d'examen.

CHAPITRE 8 – DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 1 – Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de sa signature, à l'exception des dispositions du chapitre 5 qui entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Le présent accord se substitue à tous les accords antérieurs, aux usages, engagements unilatéraux et accords atypiques éventuels, portant sur l'un des thèmes visés par le présent accord, en vigueur à France Télévisions.

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

Toute demande de révision pourra être effectuée à tout moment, par courrier papier ou électronique adressé à l'ensemble des parties accompagné d'une proposition de rédaction nouvelle.
En application de l'article L2261-7-1 du code du travail, la demande de révision peut provenir, outre de la direction :
Pendant le cycle électoral durant lequel l'accord a été signé : des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires de l'accord.
A l'issue de cette période : de toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

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

Article 2 - Dépôt et publicité

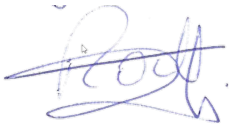
Le présent accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'art L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et déposé auprès de la DREETS et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 24 juillet 2024

En 8 exemplaires originaux dont un pour chaque partie.

Pour la société France Télévisions représentée par : Isabelle Caroff, Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation	
Pour la CFDT : Yvonne Roehrig, DSC	
Pour la CGT : Chantal Fremy, DSC	
Pour FO : Bertrand Chapeau, DSC	Bertrand Chapeau DSC FO France•tv 
Pour le SNJ :	