



U.C.S.A.cgt

Compte rendu du CCE du 15 avril 2014

Présent(e)s pour la CGT :

Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte 1^{ère}), **Anne Berger** (Pôle Sud-Est), **Laurence Carpentier** (Pôle Nord-Est), **Marc Chauvelot** (Pôle Nord-Est), **Fabrice Craig** (Guyane 1^{ère}), **Daniel Gaudechon** (Pôle Sud-Ouest), **Jean-Hervé Guilcher** (Pôle Nord-Ouest), **Annabelle Igier** (Pôle Nord-Est), **Isabelle Joly** (Pôle Sud-Est), **Marie Jorisse** (Pôle Sud-Ouest), **Gaby Laurier** (Martinique 1^{ère}), **Nasalio Lelevaï** (Wallis et Futuna 1^{ère}), **Katalina Lutui** (Wallis et Futuna 1^{ère}), **Fernando Malverde** (Pôle Nord-Ouest), **François Marlin** (Martinique 1^{ère}), **Beaitha Nestor** (Guyane 1^{ère}), **Marie Lindjie Passée** (Réunion 1^{ère}), **Cyril Pinato** (Alsace), **Didier Ricou** (Polynésie 1^{ère}),

Représentant syndical: **Christophe Porro**

Deux CCE extraordinaires sur le Plan de Départs Volontaires (PDV) étaient programmés ce mardi 15 avril 2014. Après avoir entendu le rapport des experts portant sur les [pistes alternatives au projet de suppressions de postes](#) et [l'analyse des mesures sociales d'accompagnement aux départs](#), les élus se sont prononcés sur le projet d'accord ainsi que sur le texte unilatéral que la direction appliquera en cas de non signature de l'accord.

La CGT a négocié d'arrache-pied pour modifier l'esprit de ce plan de départs volontaires, afin de réduire significativement les suppressions d'emplois. Elle souhaitait un engagement fort pour l'internalisation de la production des programmes, la recherche de recettes commerciales nouvelles (la publicité en soirée autour de programmes régionaux par exemple), une utilisation de l'effet de noria (différentiel entre le salaire d'un sénior et celui d'un nouvel embauché) pour rajeunir la pyramide des âges. En vain.

Dans cette négociation, la direction a montré une grande déloyauté, faisant mine de vouloir discuter tous les sujets alors qu'en réalité elle était décidée à ne modifier son projet qu'à la marge, refusant même de fournir aux experts toutes les informations nécessaires à leur mission.

Force a été, pour les élus, de déplorer cette attitude. L'externalisation de l'AITV et du sous-traitage info a été maintenue ainsi que la suppression de la quasi-totalité des 360 postes annoncés initialement à Paris, en région et dans les outre-mers. La seule évolution concernait les 21 postes de monteuses des régions que la direction souhaitait en partie compenser par la suppression de 8 postes de techniciens, hors techniciens vidéo, à raison de 2 par pôle régional. Mais il semblerait que les monteuses fassent à nouveau partie du plan.

La direction s'est en réalité contentée d'améliorer les mesures d'accompagnement, le niveau des incitations au départ, le rachat de trimestres, les conditions de reclassement en externe ou de mobilité en interne pour les salariés visés par la suppression de leur poste (niveau 1) ou qui iraient occuper un poste laissé vacant par un départ d'un salarié de même catégorie professionnelle (niveau 2), avec à la clé des mobilités géographiques ou professionnelles contraintes.

Le CCE a adopté des avis négatifs, tant sur le [projet d'accord](#) que sur le projet de [document unilatéral](#). Ce plan pour la CGT n'est lié à aucune vision stratégique de l'entreprise et il conduira à affaiblir un peu plus notre entreprise de service public. Ces 360 suppressions de postes s'ajoutent en réalité aux 400 postes non permanents que la direction reconnaît avoir supprimé entre 2012 et 2013, soit près de 8% des effectifs réels de France télévisions...

Il est curieux de constater que les élus de 3 syndicats n'ont pas pris part au vote alors que l'on sait depuis la loi issue de l'ANI du 11 janvier 2013 (signé par la Cfdt et la Cgc), que le fait de ne pas donner d'avis équivaut à un avis ([Article L1233-30](#)) "*En l'absence d'avis du comité dans les délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.*" Faire croire le contraire comme on peut le lire dans certain blog poubelle est une (énième) imposture.

Le 30 avril, la direction mettra le texte de l'accord à la signature des organisations syndicales. A défaut de signature, elle adressera à la DIRECCTE de Paris un texte unilatéral pour une homologation sous trois semaines. Les élus du CCE, dans leur [dernier avis sur le projet unilatéral](#), ont rappelé à la direction qu'elle pouvait parfaitement améliorer son texte unilatéral sur les modalités d'accompagnement des départs. La direction a répondu qu'elle aviserait le 30 avril au soir.

Pour être valide, l'accord doit comporter la signature majoritaire des organisations syndicales représentatives sur la base suivante: CGT 46,47%, CFDT 25,56%, SNJ 14,53%, FO 13,54%. En cohérence avec l'avis négatif des élus du CCE et de celui de l'IC-CHSCT, la CGT n'envisage pas de signer l'accord sur le PDV.

A défaut d'accord, et après homologation par la DIRECCTE, le recueil des candidatures au départ pourrait se faire à partir de la fin mai jusqu'au 30 juin (pour les départs en retraite) ou au 30 septembre (pour les mobilités externes) pour des premiers départs effectifs à partir de septembre 2014.

Paris, le 17 avril 2014

Vos élu(e)s de la CGT se tiennent à votre disposition



**Propositions alternatives
d'économies et de
développement des recettes**

Document remis aux OS et
à la Direction de FTV le
31 mars 2014

SECAFI

**Diagnostic Stratégie
Emploi**

Société d'expertise comptable
inscrite
au Tableau de l'Ordre de Paris/Ile
de France

**Direction Régionale Ile
de France**

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 2 225 000 €
312 938 483 RCS Paris
Numéro d'identification
statistique 1212000000

BORDEAUX

LILLE

LYON

MARSEILLE

METZ

MONTPELLIER

NANTES

www.secafi.c



En l'absence des données quantitatives internes nécessaires – en particulier les coûts des émissions de programmes tant de stock que de flux, nous avons dû recourir à toutes données extérieures susceptibles de nous permettre de formuler hypothèses et propositions. Aussi ce qui importe dans cet exercice est moins que nous puissions avoir raison que les réponses apportées par la direction, de confirmation ou d'infirmerie de nos calculs.

1. Ré-internalisation de programmes de flux et de stocks

- ✓ La ré-internalisation d'activités demande une réflexion et une organisation industrielle globale, une volonté politico-éditoriale. Nous proposons ci-dessous une partie des pistes possibles. D'autres pistes sont susceptibles d'être ouvertes selon l'ambition et le type de stratégie mise en œuvre
 - ✓ A titre d'exemple : les émissions externalisées pourraient par principe et par contrat n'avoir de déclinaison numérique que dans le cadre d'une fabrication interne, créant un appel d'air GPEC (exemple des assistantes, gestion administrative, etc.)
 - ✓ En tout état de cause un accord sur le PDV doit contenir un volet ré-internalisation, ce volet devant lui-même faire l'objet d'un accord bis sur le fond et les modalités.
- **Proposition 1 : Consommation en totalité de la « part dépendante » de production (MFP) :**

- **2013 : seulement 4,5M€ de dépensé alors que la réglementation (5% de l'obligation) permettrait de porter ce niveau à 20M€ (budget 2014 : 10M€)**
- **Dans le cadre de la mission Vallet, le potentiel de part dépendante de production serait de 40M€ (10% de l'obligation). Dans ce cadre, MFP disposerait d'une enveloppe maximale de 40M€**

a. MFP : une filiale au service de la stratégie de production

- ✓ **FTV** peut produire (et conserver les droits) de 5% de son volume de production, soit environ 20 millions d'€ base 2013
- ✓ MFP est la seule entreprise filiale qui peut produire et générer ces droits
- ✓ Il est envisagé de porter cette capacité à 10% (rapport Vallet) soit 40 millions d'€
- ✓ Or MFP n'est sollicité par les antennes que pour la moitié au maximum du volume possible (2012 : 7,4M€, 2013 : 4,5 M€, 10 M€ prévus en 2014...)
- ✓ Cet état de fait constitue de notre point de vue une anomalie économique et stratégique majeure...
 - Cela décrédibilise notamment l'évolution réglementaire en faveur de FTV...
 - Démonstre une absence de stratégie de priorisation des droits
 - Prive (au profit de producteurs privés) FTV de ressources sur la vente des droits
 - Limite le niveau du soutien automatique disponible pour FTV
 - Par ailleurs, ces productions sont des actifs au bilan, améliorant le patrimoine de l'entreprise, et sont amortissables dans des conditions particulières avantageuses
 - Cela interroge sur les critères de choix et de préférence (interne/producteurs privés) de celles et ceux qui, pour le donneur d'ordre, sont responsables des achats de programme dans les antennes
 - Prive le groupe de recettes publicitaires et commerciales supplémentaires (programmes courts avec FTP, exploitation des droits avec FTD)
- ✓ Pour remédier à ce problème MFP devrait :
 - Avoir obligatoirement un plan de charge prévisionnel à 100% de son quota et cela dès le BP 2015
 - Être systématiquement privilégiée pour les productions générant le plus de droits, de notoriété et de marge
 - Être intégré le plus en amont possible de la décision éditoriale, afin de participer à l'ensemble du processus décisionnel, soit en tant que producteur potentiel, soit en tant que conseil
 - Être partie prenante d'un pôle stratégique d'action sur la priorisation des droits (éditorial + production + moyens + FTD + FTP...)
 - Donner à MFP un accès prioritaire à l'information¹ (MFP est devenue adhérente à L'USPA, le syndicat des producteurs principalement pour savoir en avance quels étaient les projets de FTV !!!) voir les informations concernant les projets de FTV
- ✓ MFP se trouve parfois même utilisée à l'inverse d'un projet d'internalisation : des fabrications qui étaient internes (émissions religieuses...) deviennent des productions MFP avec des fabrications externes...

¹ MFP est devenue adhérente à L'USPA, le syndicat des producteurs principalement pour savoir en avance quels étaient les projets de FTV !!!

Le cadre actuel des économies à réaliser – via la ré-internalisation **de la fabrication** que nous proposons par ailleurs- permet à MFP de planifier, du fait qu'elle n'a pas absorbé ses quotas, le potentiel suivant en **production** pour 2015 :

- au moins une série récurrente
- une partie des 40 heures de documentaire
- tout ou partie les 4 magazines hebdomadaires

b. Economies et recettes liés

Sur la seule partie « production par MFP » (donc hors fabrication) nous estimons que le résultat économique pour France TV pourrait être :

- ✓ En recettes **additionnelles**
 - Sur la base de 10 à 15 millions d'€ de droits à exploiter supplémentaires (réglementation actuelle) une recette nette part producteur supplémentaire, base 15% = 1,5 à 1,8m€/an
 - Sur la base de 30 à 35 millions d'€ de droits à exploiter supplémentaires (réglementation préconisée) une recette nette part producteur supplémentaire, base 15% = 4,5 à 5,2m€/an

- ✓ En économies **brutes** sur le « cash out »
 - Sur la base d'une production hors fabrication de 10 à 15 millions d'€ supplémentaires (réglementation actuelle)
 - La marge et les frais généraux producteur en moyenne de 7% soit 0,7M€ à 1M€/an
 - Une économie en frais de structure, optimisation des allocations de ressources, etc...¹ évaluée à 10% soit 1 à 1,5M€
 - Sur la base d'une production hors fabrication de 30 à 35 millions d'€ supplémentaires (réglementation préconisée)
 - La marge et les frais généraux producteur en moyenne de 7% soit 2,1M€ à 2,5M€/an
 - Une économie en frais de structure, optimisation des allocations de ressources, etc...² évaluée à 10% soit 3 à 3,5M€

¹ Etant entendu que la réglementation sociale est identique pour la production privée et MFP

² Etant entendu que la réglementation sociale est identique pour la production privée et MFP

- **Proposition 2 : la saturation de l’outil de fabrication interne : 12,2m€**

- **Méthodologie de chiffrage**

- Notre simulation ne concerne que l’économie sur la « fabrication » et non sur la « production ». La fabrication est une partie de la production, plus aisément extractible de l’ensemble de la production¹.
- De façon à objectiver notre chiffrage nous sommes partis des statistiques disponibles au CNC. Celles-ci fournissent le nombre d’heures annuelles produites par genre ayant bénéficié d’une aide du CNC, c’est-à-dire l’essentiel de la production. Ce nombre d’heures est corrélé aux devis de production, ce qui permet une approche de coût moyen à l’heure produite.
- Nous avons affiné cette moyenne en en extrayant les coûts qui ne pourraient être internalisé à FTV (coûts artistiques notamment). Cela permet d’estimer une moyenne horaire de « coût de fabrication ».
- C’est ce « coût de fabrication » qui ne serait pas « facturé » à FTV en cas de fabrication interne, sur lequel pourrait s’effectuer des économies.
- Nous avons retenu trois² genres de productions dans les statistiques du CNC (sur 5 disponibles), qui correspondent aux moyens existants au sein de FTV : fiction, documentaire, magazine³ ce qui dans chaque cas est à affiner selon les particularités
- Pour les trois genres retenus, nous arrivons donc au « coût de fabrication moyen horaire » ci-dessous :

Données CNC Production audiovisuelle aidée 2012				
Genre	Nbre Total d'heures produites	Total des devis (en M€)	Dont fabrication*(en M€)**	Coût de fabrication moyen à l'heure (en €)
Fiction	768	667,4	380,0	495 158 €
Documentaire	2 921	437,9	316,0	108 168 €
Magazines Culturels	467	34,0	25,5	54 669 €
<i>*hors droits artistiques, interprétation décors et costumes, personnel prod inclus</i>				
<i>** estimation SECAFI 75% (ND au CNC)</i>				

² Les deux autres genres sont l’animation et le spectacle vivant, moins importants en volume de prod FTV, mais qui peuvent être étudiés par la suite, bien que pour l’animation FTV manque de ressources internes pour ces productions.

³ Seuls les magazines « culturels » sont aidés par le CNC. C’est donc un modèle de magazine similaire des émissions de flux FTV, mais pas exactement le même. Globalement le magazine « culturel » serait un peu plus coûteux que les autres magazines

- **Estimation des économies potentielles**

En l'absence d'informations concernant les disponibilités, porosités, niveaux d'utilisation des ressources, nous avons évalué à partir d'informations partielles quel pourrait être un programme minimum de ré-internalisation des produits fabriqués avec des moyens externes, d'ici fin décembre 2015.

- 11 heures de fiction soit l'équivalent d'une série de 13*52'
- 40 heures de documentaire
- 173 heures de produits de flux équivalent à 4 magazines hebdomadaires

Nous avons multiplié le « cout de fabrication moyen horaire » (apuré notamment des dépenses artistiques) par le nombre d'heures de programme par genre envisagé et obtenu un coût total des programmes ré-internalisés.

A ce coût, nous avons déduit forfaitairement un montant de 35% censé couvrir les frais engendrés par l'acquisition de ressources non disponibles à FTV pour ces productions (moyens techniques, personnel, etc...).¹

Nous obtenons ainsi un montant d'économies potentielles par genre sur ce programme minimum de ré-internalisation, d'un total de 12,2M€

Simulation SECAFI : Economies possibles sur la fabrication en réinternalisation					
Hypothèses de programmes réinternalisables	Nbre d'heures réinternalisables (estimation)	Coût de fabrication moyen à l'heure (en €)	Total coûts de fabrication réinternalisé	Charges supplémentaires (NP, moyens loués, etc..35%)	Economie potentielle
Fiction (équivalent une série 13*52)	11,3	495158,5	5578785,3	1952574,8	3 626 210 €
Documentaire (40 docs, ce que produit 1 pôle régional)	35	108167,9	3749821,0	1312437,4	2 437 384 €
Magazines, flux (5 hebdo de 52')	173	54669,2	9475996,7	3316598,8	6 159 398 €
Total					12 222 992 €

¹ Ce taux de 35% est évidemment à affiner une fois plus ample informé sur les disponibilités de moyens. Il constitue la pierre angulaire de la discussion.

- **Proposition 3 : La ré-internalisation des bandes annonces :**

Hypothèses d'économies 0,2M€. Les chiffres qui ont été présentés le 20 mars par F.Guilbeau démentent notre calcul mais pas un raisonnement en cash.

- ✓ Sur le pôle nord-est (au moins) la fabrication d'une partie des bandes annonces a été externalisée dans une entreprise sous-traitante.
 - ✓ Ce type de production, pérenne, récurrent et standardisable, est typiquement une production adaptée à la fabrication interne.
 - ✓ Dans d'autres pôles cette production est interne et absorbée par les personnes réalisant la météo. La disponibilité des ressources est exclusivement liée à une optimisation de la régulation d'activité.
 - ✓ La quasi-totalité du coût facturé par la sous-traitance est récupérable en cash (car les coûts internes sont déjà payés). **L'approche par le coût interne a un intérêt si elle occasionne des recours à NP, heures supplémentaires etc... sinon – à personnel constant – l'analyse en cash est tout aussi pertinente. Donc question : à quelles conditions d'organisation cette ré-internalisation peut-elle avoir lieu sans dépenses externes ?**
- **Proposition 4 : Ré-internaliser la production numérique**
(chiffrage impossible en l'état- en attente)

- ✓ FTV est amené à éditer, produire, fabriquer sur d'autres réseaux et canaux, en plus de celui habituel, et dans des formats de contenus différents (vidéos, photo, textes, sons, éditions de plateformes spécifiques...).
- ✓ **Les économies potentielles** : il y a un angle mort sur cette production, et sans doute de l'externalisation de cette fabrication puisque l'orientation est de penser la déclinaison numérique au moment du produit : n'y a-t-il pas une possibilité de ré-internalisation de certaines de ces productions, qui sont non mesurées à ce jour ? *(Cette remarque s'accompagne de la question plus générale de l'exploitation des droits sur internet)¹*

¹ **Rapport Plancade** : Une obligation d'exploitation continue et suivie sur Internet devrait aussi être imposée aux producteurs. L'arrivée prochaine de la télévision connectée rend nécessaire que producteurs et diffuseurs mettent à disposition du public, en ligne, l'intégralité de leur catalogue de droits. Un véritable service public du numérique, même payant, serait ainsi mis en place, avec la diffusion rapide de l'ensemble des programmes financés par la redevance.

- **Proposition 5 : Mise en place de la pub régionale en prime time par syndication nationale : dans l'état actuel de nos estimations en en l'attente d'informations complémentaires = hypothèse Secafi base de calcul avec données externes à l'entreprise = 26M€**

La réglementation en vigueur permet à FTV, dans le cadre de sa programmation régionale et à certaines conditions, de faire figurer dans sa grille des publicités en prime time.

Nous proposons d'étudier cette piste en envisageant des systèmes combinés éditoriaux, permettant l'exploitation d'écrans horaires réservés à la publicité.

Elle est importante pour une entreprise en recherche de trésorerie.

Par exemple (base de nos hypothèses), il pourrait être mis en œuvre des décrochages régionaux aux grands carrefours du prime time (par exemple 20H15 et/ou 20H30 et/ou 20H50 et/ou 22H30) avec des programmes courts régionaux adaptés spécialement en fabrication, coût et en durée pour ne pas décaler les démarrages programmes nationaux (bandes annonces régionales, teasing, remontages programmes, météo, ou services, annonces actualité numérique régionale...). Ces décrochages comprennent l'insertion des écrans publicitaires régionaux.

Bien entendu ces écrans pourraient être syndiqués en partie ou en totalité selon les régions, et seraient commercialisés comme tels.

Cela permettrait par ailleurs de fournir grâce à ces programmes régionaux une exposition supplémentaire aux programmes du réseau, faire appel à sa capacité de production, son inventivité éditoriale...

- **Proposition 6 : Optimisation des droits**

Hypothèses de $\pm 2\text{M€}$ /an de recettes supplémentaires

- ✓ **Malgré l'évolution des marchés, FTV s'est insuffisamment coordonné pour optimiser sa méthode de gestion des droits :**
 - ✓ L'expertise de FTD est sous utilisée par l'éditorial
 - ✓ Les besoins des supports autres que les antennes sont insuffisamment exposés
 - ✓ Les droits d'exploitation sur les supports numériques sont insuffisamment longs pour permettre une véritable politique de FTVEN
 - ✓ Etc...
 - ✓ **Le chiffrage de ce que peut rapporter ce type de coordination est difficile à faire :** il est doit être chiffré en terme d'objectif réalisable, ce qui doit faire l'objet d'une étude/diagnostic spécifique. Nous estimons le potentiel minimum à 2M€, à valider
-
- **Proposition 7 : Investir dans le service achats hors programmes: $\pm 11\text{M€}$**
 - ✓ Le redéploiement ou le renforcement de 5/6 personnes sur le service achats hors programmes sur un périmètre élargi peut permettre d'envisager une économie de sur ce périmètre (11 m€). une partie de ce gain a été théoriquement intégré dans le plan d'affaires.



SECAFI
Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

France Télévisions

Analyse du Plan de départs volontaires

SECAFI

Changement Travail Santé

Cabinet agréé par le ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction Régionale Ile de France

20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 910 599 €

328 921 119 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 23 328 921 119

BORDEAUX ▶ LILLE ▶ LYON ▶ MARSEILLE ▶ METZ ▶ MONTPELLIER ▶ NANTES ▶ PARIS ▶
TOULOUSE

www.secafi.com

▶ Introduction et rappel	p 3
▶ Éléments de synthèse	p 5
▶ Analyse du livre 1	p 12
▶ Analyse du livre 2 - les aspects financiers	p 52
▶ Analyse des données et enjeux sociaux	p 74
▶ Analyse des moyens	p 107



Cadre de votre mission

- ▶ Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée le CCE dans le cadre de l'accord de méthode signé entre la direction et les organisations syndicales.
- ▶ Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec Mesdames Bartoli, Bayol, Dallum, Charles, Dene, Lefevre, Millot, Norcandy, Servant, Schwob, Tourcher, Val Guevara .
- ▶ et Messieurs Lacroix, Belghit, Benhayoun, Cambianica, Girault, Guilbeau, Lesaunier, Maurice, Kops, Papet, Vion, Thuillier, les administrateurs de la Réunion et de Nouvelle Calédonie, que nous remercions de leur disponibilité.
- ▶ Outre les signataires du présent rapport, ont également participé à la réalisation de cette mission, Madame Durand et Messieurs Bouafs, Bigata, Medouni, Vernay, Laduree
- ▶ Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Paris, le 31 mars 2014

Pierre Ferracci

Jacques Denoyelle

Mustapha Omari



Avant propos et choix de méthode

▶ Le document est composé des parties suivantes :

- ▶ Une présentation synthétique de plusieurs points clés du document ainsi que des questions qui restent à nos yeux en suspens ou méritant d'être posées.
- ▶ L'analyse du livre 1
- ▶ La présentation des éléments du PA (plan d'affaires) qui ont un lien avec le plan d'économies et le PDV
- ▶ Les données sociales et organisationnelles en présence
- ▶ Des fiches d'entretiens avec les principales directions rencontrées (éléments informatifs, questions et point sur les documents en attente ou informations manquantes)
- ▶ En annexe, dans un document séparé, les propositions envoyées au groupe des négociateurs, syndicaux et de la direction

▶ En l'absence des données quantitatives internes nécessaires – en particulier les coûts des émissions de programmes tant de stock que de flux , nous avons dû recourir à toutes données extérieures susceptibles de nous permettre de formuler hypothèses et propositions. Aussi ce qui importe dans cet exercice est moins *que nous puissions avoir raison que les réponses apportées par la direction, de confirmation ou d'infirmité de nos calculs.*

▶ Nous renvoyons le lecteur, pour la liste des documents et informations manquants, aux parties qui font le point sur celles qui seraient nécessaires pour aller plus loin dans l'examen des mesures.

1 - Eléments de synthèse



L'actionnaire et le gestionnaire sont en phase autour d'un document de restructuration de l'entreprise sur trois ans au minimum.

- ▶ Le déclenchement du PDV est un dérivé du plan d'affaires du COM. Conclu avec la tutelle, il entérine un plan d'économies Ainsi, il :
 - ▶ Présente, sur la base du résultat opérationnel, un **besoin net d'économies** (B.2013-BP 2015) de **50M€ environ** en fin de période 2015
 - ▶ 135M€ base résultat courant dont les provisions pour recours juridique des non permanents et celle du PDV (total PA : 90M€)
 - ▶ Projette la réduction de la masse salariale globale à un **niveau de 50M€ base 2016** (dont 30M€ pour le seul PDV. Base : 75/80K€ x 361).
 - ▶ Objectif de réduction du nombre d'ETP = +/-650. La réduction du nombre de non permanents (équivalent 290 ETP sur la période) a déjà démarré en 2013, sur F3 en particulier.
 - ▶ Fixe le point d'atterrissage de la MS à 900M€. Cet objectif peut être obtenu grâce au PDV, mais aussi via le taux de remplacement des départs naturels par exemple, ou par le truchement de départs transactionnels
 - ▶ L'effet GVT et l'inflation ont été évalués à 1,7%
 - ▶ La hauteur du taux de remplacement pas été présentée. Elle se heurte en outre à d'autres éléments qui font que la fiabilité de ce chiffre est purement indicative, ce qui pourrait forcer en cas de non atteinte à produire de nouvelles économies
 - Par exemple, l'impact des accords sociaux sur la masse salariale ne nous a pas été communiqué
 - ▶ Raisonne à activité « constante » alors que :
 - ▶ l'activité réelle de FTV étant supérieure aux obligations du COM, **un volant d'économies existe**; il signifie qu'il est possible de construire la grille par des sujets amortis ou moins coûteux
 - ▶ Les économies annoncées sur le programme vont avoir pour conséquence **d'accroître le volume de rediffusions**
 - ▶ Les obligations du COM ne sont pas en diminution, au contraire. Implicitement, pour respecter les nouvelles obligations sur le numérique, jeunesse, OM... il faudra procéder à **de nouvelles économies sur l'existant**.



-
- ▶ Met l'entreprise durablement sous contraintes **avec d'énormes difficultés si un défaut de recettes intervenait**
 - ▶ ce PDV n'a pas été conçu comme un plan d'économies en vue de financer de nouveaux objectifs; il n'est pas équilibré par un objectif d'accroissement de recettes commerciales ni de projet d'économies sur le recours aux moyens extérieurs
 - ▶ Il a un caractère de restructuration pour laquelle le coût de réduction de la force au travail, positionne le nombre d 'ETP à 9750 au 31/12/2015

 - ▶ **A glissé les économies dans une tendance**, une baisse globale des charges opérationnelles de 2,5%, sans pouvoir définir explicitement des programmes d'économies par projets **sinon au travers des budgets**. C'est une adaptation continue pour les structures opérationnelles qui va obnubiler l'entreprise et tendre ses efforts dans cette direction.

 - ▶ Est déséquilibré, car il ne présente **ni réforme de la gouvernance qui nous semble nécessaire**, ni projet (apparent) de développement ambitieux.

 - ▶ Fait de cette absence une gestion en tant que telle; nous considérons que cette approche fait **peser l'ajustement sur les programmes et la masse salariale jusqu'à menacer l'existence de structures**.



Un dispositif de volontariat qui va engager ensuite des mesures de réorganisation

- ▶ Le PDV a fléchi des postes, sans réorganisation-cible effective, mais pas sans impact sur l'organisation, via l'externalisation de fonctions et de métiers, de renégociation de contrats et de mise en mutualisation. Ainsi il est difficile de dire quel sera le montant d'économies nettes qui sera réalisé.
 - ▶ Selon la direction, la dimension de volontariat est antinomique à la définition ad hoc d'organisations cibles
 - ▶ Mais selon le nombre de volontaires indirects, les organisations évolueront
 - ▶ A considérer qu'un emploi peut être supprimé parce que substituable, il est courant de constater que les coûts de transaction peuvent atteindre voire dépasser les économies
 - ▶ Mais ceci nécessite une approche globale du salarié au travail

- ▶ L'existence de deux niveaux de volontariat rend le processus complexe si les postes proposés au départ ne reçoivent pas une réponse positive de leurs occupants
 - ▶ Il faut alors supposer l'existence d'un faible écart entre le poste du volontaire indirect que le non volontaire devrait occuper
 - ▶ La modification substantielle de contrat de travail par avenant pourrait s'imposer en l'absence d'accord

- ▶ Le PDV est un socle juridique et économique qui masque des hétérogénéités dans les finalités. Car chaque antenne ou service n'a pas réfléchi de manière identique dans sa recherche d'économies de postes.
 - ▶ Le réseau OM a travaillé de façon différenciée selon les antennes, à la fois sur des économies et sur la définition d'un nouveau plan stratégique
 - ▶ Le réseau F3, dans une autre logique, a organisé via la régulation une réduction des effectifs portant principalement sur les non permanents
 - ▶ Les fonctions du siège s'adaptent au déploiement des outils de la mutualisation des données
 - ▶ L'information vise un redéploiement organisationnel vers le numérique



L'occasion de retrouver un socle stratégique

- ▶ En outre, l'absence de dispositif de GPEC dans ce type de dispositif rend la visibilité sur les métiers particulièrement faible et chacun peut trouver de la difficulté à se positionner dans le futur.

- ▶ Les postes fléchés à volontariat constituent un mélange hétérogène, entre ceux qui sont la conséquence :
 - ▶ de la création de l'entreprise unique (doublons)
 - ▶ d'évolutions professionnelles et technologiques (absence de GPEC)
 - ▶ de mesures de rationalisation, de transferts (bandes annonces) ou d'arrêt (AITV)
 - ▶ de mesures d'âges opportunes
 - ▶ d'évolution vers les poly-compétences (monteurs)

- ▶ En l'absence d'un nombre suffisant de volontaires directs, l'appel au volontariat (indirect) va renforcer la complexité du dispositif. Nous suggérons de ce fait :
 - ▶ Que la procédure se divise en deux si le nombre de volontaires directs est insuffisant car de nombreux problèmes d'arbitrages mériteraient une nouvelle consultation des instances
 - ▶ Que la commission de suivi puisse réellement donner son avis sur les différentes situations individuelles dans une réelle transparence
 - ▶ Que le déroulement des « réorganisations » ne masque pas les difficultés et que le CCE soit correctement informé de l'évolution des situations

- ▶ Les négociations qui se dérouleront après la remise de ce rapport vont reprendre. Parmi les thèmes qui ont déjà fait l'objet d'une présentation figure celui de la ré-internalisation d'activités de production et de fabrication, de l'ambition commerciale et industrielle autour de l'activité de production et à court terme la mise en place de la publicité sur les écrans régionaux en prime time. Nous avons souhaité avancer en ce sens c'est tout l'objet du cahier qui est joint à ce document.

-
- ▶ Ces mesures présentent, au delà du PDV, plusieurs pistes de redressement car nous pensons que cette entreprise **doit retrouver des marges de manœuvre économiques au-delà de la réduction de coûts fixes qui sont toujours le témoignage d'un échec.**

PDV: en l'état, plusieurs questions

- ▶ Question 1 : Le risque de polyvalence et de mutualisation jusqu'au risque de générer des sureffectifs par création de sous-emploi? Quelle garantie pour les salariés concernés?
- ▶ Questions 2: Le PDV est un plan de productivité. Si l'on y ajoute les départs de non permanents depuis 2013, la baisse des ETP avoisine les 7 à 8% des effectifs. Comment la tension dans l'organisation des activités –qui sera réelle par endroits- a-t-elle été anticipée?
- ▶ Question 3: Dans le cas où la réduction des moyens iraient jusqu'à interroger l'existence de structures, et où les économies sur les programmes auraient un impact sur l'audience jusqu'à menacer les recettes publicitaires, quel dispositif « d'alerte » la direction envisage t-elle vis à vis de la tutelle?
- ▶ Question 4 : le volume et le statut des postes vacants n'a pas fait l'objet d'une réponse précise de la direction. Combien sont budgétés en ETP et ou? Combien ont été effacés des organigrammes entre le réel 2012 et budget 2014?
- ▶ Question 5: un nouvel avenant, validant un retour à l'équilibre sur 5 ans contre des économies en cash n'est qu'une autre façon de gérer une entreprise (ce que les anglo-saxons matérialisent autour d'un indicateur EBITDA+/- variation de BFR opérationnel). Pourquoi une telle approche n'est pas étudiée par la direction avec la condition d'acceptabilité que la ré-internalisation ne génère pas un montant élevé de coûts supplémentaires variables?



2 - Le PDV : Analyse du livre 1

- ▶ **FRANCE TELEVISIONS entend mettre en œuvre un important plan de réduction d'économie** en engageant des mesures structurelles destinées à restaurer à court et moyen terme l'équilibre de ses comptes.

- ▶ 3 axes ont été privilégiés :
 - ▶ Economies sur le coût des programmes
 - ▶ Économie sur les frais de fonctionnement
 - ▶ Volonté de réaliser un effort de productivité

- ▶ **Le projet d'évolution des organisations permettrait d'envisager une réduction d'emploi permanent de 361 postes** qui s'effectuerait **exclusivement sur la base d'un plan de départ volontaire. Ces départs seraient justifiés par l'impératif de sauvegarder la compétitivité** de FRANCE TELEVISIONS qui constituerait le motif de rupture des contrats de travail.

- ▶ **Le mécanisme juridique privilégié présente toutefois un certain degré d'originalité** puisqu'il se positionne dans un espace du droit qui reste encore aujourd'hui très largement soumis à interprétation et à l'éclairage de la jurisprudence. La loi de sécurisation de l'emploi est en outre venue récemment modifier en profondeur les procédures de consultation en cas de restructuration et de compression d'effectif. De nombreux éclaircissements sont encore à attendre sur la manière dont cette loi doit s'articuler avec ce type de plan.

- ▶ **Le plan de départ volontaire soumis aux instances représentatives du personnel exclue en effet tout licenciement et de fait s'écarte d'un point de vue formel des procédures d'information et de consultation portant sur des projets de licenciements collectif pour motif économique traditionnel.** Il n'est ainsi pas nécessaire de faire référence à des critères d'ordre de licenciement, à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ni même le cas échéant à un plan de reclassement interne....

- ▶ **Les spécificités de ce type de plan justifient quelques précisions.**



Le choix d'un Plan de Départ Volontaire « Autonome »

Un plan qui est en principe censé dispenser FRANCE TELEVISIONS de tout reclassement interne

FRANCE TELEVISIONS fait clairement le choix d'un Plan de départ qui peut être qualifié « d'autonome »

Le Plan de Départ Volontaire est un dispositif au terme duquel les salariés de l'entreprise sont invités à se porter volontaires afin de réduire les effectifs de l'entreprise en contrepartie du bénéfice de mesures d'accompagnement

Choix opéré par FRANCE TELEVISIONS



Le PDV « mixte », préalable aux licenciements

C'est une étape préalable à des licenciements contraints. Si le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou qui ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du PDV, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au PSE.

(Cass. soc. 25/01/2012, n° 10-23.516 « Completel » et Cass. soc. 9/10/2012, n°11-23.142 « Air France »)

PDV « autonome », exclusif de tout licenciement

Si le PDV exclut tout recours à des licenciements, même s'il n'y a pas assez de candidats au départ ou de salariés retenus. Il n'est pas nécessaire de prévoir un plan de reclassement interne.

(Cass. soc. 26/10/2010 n°09-15.187 « Renault »)

À défaut de candidats en nombre suffisant, les critères d'ordre de licenciement sont appliqués et les licenciement notifiés, faute de pouvoir reclasser en interne les salariés.

Dans les deux cas, le CE doit être informé et consulté sur le projet de réorganisation, ses motivations, les conditions dans lesquelles les salariés volontaires pourraient quitter l'entreprise, les mesures d'accompagnement qui leur seraient alors réservées.

FRANCE TELEVISIONS assimile son PDV *sur le plan de la procédure* à un projet de licenciement collectif qui impliquerait de présenter un PSE

La procédure initiée par FRANCE TELEVISIONS

- > Ouvrir une procédure d'information et de consultation Livre II d'une part et Livre I d'autre part,
- > Négocier un accord de méthode,
- > Permettre au CCE d'être assisté d'un expert-comptable
- > Encadrer cette procédure dans le cadre des dispositions de l'article L.1233-30 du code du travail qui gouverne les procédures de licenciements collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés,
- > Se référer au délai imparti au CE pour être consulté en cas de licenciements collectifs,
- > Négocier avec les OS les mesures envisagées afin de favoriser et d'accompagner les salariés volontaires au départ,
- > Soumettre à la DIRECCTE un éventuel accord sur les mesures d'accompagnement.



Les questions qu'elle génère

- Considérant qu'il ne s'agit pas de négocier un PSE qui serait le corollaire au fait d'envisager des licenciements des questions légitimes se posent et notamment :
- > La nature du contrôle effectué par la DIRECCTE sur la procédure et les mesures envisagées selon qu'il y ait à terme ou non un accord qui serait trouvé avec les OS
 - > Celle-ci dispose t-elle des mêmes prérogatives qu'en cas de PSE (observation, injonction...)
 - > Quel est le périmètre des sujets qui doivent faire l'objet d'un accord, considérant qu'en matière de licenciement la loi fait état de négociations qui doivent outre le PSE notamment porter sur les critères d'ordre, le calendrier prévisionnel des licenciements, le périmètre d'application des critères d'ordre....
 - > Quelles sont les conditions de validité de l'accord envisagé (accord majoritaire ou de droit commun ?)

Les interrogations de la DIRECCTE concernant la procédure initiée par FRANCE TELEVISIONS (courrier du 17 mars 2014)

- ▶ Parmi l'ensemble des points relevés dans son courrier, la DIRECCTE entend notamment rappeler à FRANCE TELEVISIONS ses obligations légales en matière de plan de départ volontaire.
- ▶ Concernant les salariés dédiés l'activité AITV et une partie de ceux dédiés à l'activité sous titrage celle-ci considère que leur situation ne peut se contenter des seules mesures compilées dans le livre I.
- ▶ Pour ces derniers la notion de volontariat et de liberté de choix (rester ou partir) est en effet plus relative considérant que la suppression de leur activité et de leur emploi est programmée par FRANCE TELEVISIONS.
- ▶ La DIRECCTE en déduit qu'il convient de leur appliquer les principes dégagés par les jurisprudences « Completel » et « Air France » et d'intégrer au plan de départ volontaire un plan de reclassement interne: *« ...si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires et conduit soit au maintien de ces salariés dans l'entreprise dans un autre emploi, soit à leur licenciement ».*
- ▶ La réponse que l'entreprise France TELEVISION entendra apporter à la DIRECCTE sera essentielle à ce stade de la procédure et des discussions en cours avec les OS. Soit celle-ci intègre un plan de reclassement interne à l'actuel projet de plan de départ volontaire soit celle-ci s'en estime malgré tout en être dispensée au regard du sort qu'elle entend réserver à ces salariés et qu'elle devra préciser.
- ▶ Nous invitons les représentants du personnels à demander que leur soit précisé le devenir de ces salariés qui en cas de suppression de leur poste et de leur emploi devront soit être redéployés en interne soit en externe.



Les personnels éligibles au volontariat

La définition des catégories d'emploi impactées nécessite encore des clarifications

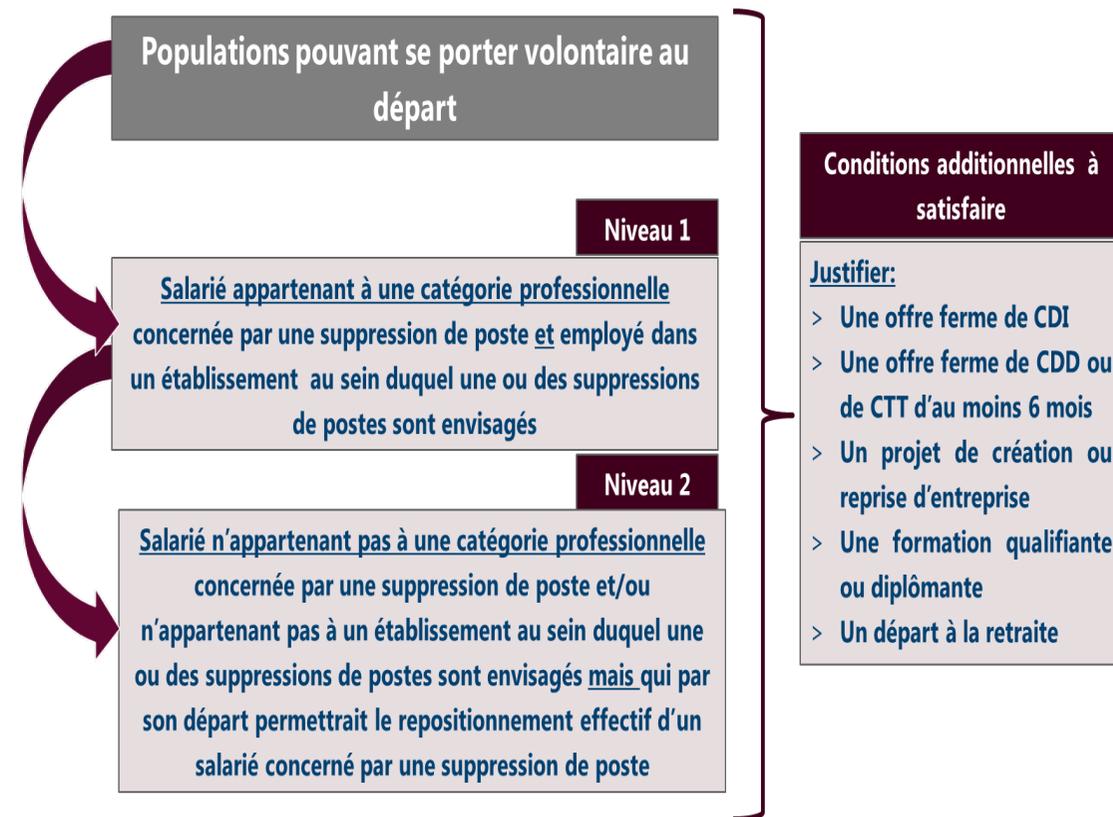
Les personnels éligibles au volontariat : les salariés de « niveau 1 » voire de « niveau 2 »

▶ FRANCE TELEVISIONS a identifié au périmètre de chaque Pole, réseau, antenne, station, les postes qui pourraient être supprimés et la volumétrie des départs qui pourraient s'envisager. Un récapitulatif des postes regroupés par « catégorie professionnelle » est renseigné en page 50 du livre I.

▶ Sous réserve d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté, seuls les salariés de niveau 1 et 2 pourraient se porter volontaires sous réserve de justifier d'un projet professionnel ou personnel (voir ci-contre).

▶ Il peut être curieux de se référer comme le livre I prend le soin de le rappeler à la notion de catégorie professionnelle (page 6 du livre I).

▶ Cette notion applicable en principe aux seules procédures de licenciements pour motif économique est en effet citée en référence par FRANCE TELEVISIONS. Rappelons que si ce regroupement constitue une formalité obligatoire et a du sens lorsqu'il est envisagé d'appliquer des critères d'ordre de licenciement au sein d'une catégorie professionnelle (avec l'idée d'une certaine permutabilité des salariés à leur poste), celui-ci en a moins lorsqu'il n'est pas envisagé de recourir à des départs contraints.



Les personnels éligibles au volontariat : des salariés d'au moins 5 ans d'ancienneté

- ▶ 42 catégories professionnelles agrégeant plus de 100 fonctions différentes ont été dénombrées par FRANCE TELEVISIONS.
- ▶ Or quel sens est à donner à la dénomination donnée à chacune de ces catégories professionnelles si ce n'est celle de définir de grandes familles de métiers ou de filières ?
- ▶ Un examen rapide des emplois qui ont pu être regroupés sous certaines catégories professionnelles révèle parfois une très grande hétérogénéité des postes agrégés. La logique de tels regroupements justifierait selon nous des clarifications compte tenu de la confusion qu'elle pourrait laisser suggérer en laissant à penser que tous les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle seraient permutables les uns avec les autres et notamment s'ils étaient présents au sein de la même organisation.
- ▶ Nous préconisons que ce sujet soit précisément développé dans le livre I afin de bien comprendre qui est éligible au volontariat, les formes de permutabilité ou de départ de substitution qui pourraient s'envisager, au sein des organisations impactées et le cas échéant non impactées.
- ▶ Une catégorie d'emploi est par ailleurs non renseignée dans le livre I, quoique éligible aux mesures du PDV. Il s'agit des « Cadres dirigeants hors grille et des Rédacteurs en chef exerçant des fonctions de direction » exclusivement cités dans le livre II (p.26). L'objectif serait d'en réduire le nombre de 20%, soit d'ouvrir 20 postes au volontariat (certaines directions en seraient toutefois exclues). Cette catégorie qui n'est pas évoquée dans le livre I justifierait d'être détaillée afin d'appréhender plus précisément les emplois concernés et leur localisation.
- ▶ Relevons enfin l'exigence d'une condition d'ancienneté de 5 ans au minimum à satisfaire que le livre I ne prend pas le soin de justifier. Au-delà de l'apparente volonté d'inciter les salariés plus anciens à quitter FRANCE TELEVISIONS, cette condition qui pourrait constituer un frein à l'expression de candidatures justifierait d'être clarifiée.

Le plan de départ volontaire : une présentation à ce stade qui ne peut qu'être théorique et qui de fait masque les difficultés qui se feront jour au moment de son déploiement

▶ **Le projet présenté par FRANCE TELEVISIONS présente d'indéniables facteurs de complexité qui rendent à ce stade délicat l'appréhension des conséquences potentielles de ce plan de départ volontaire :**

- ▶ **Les organisations impactées se situent en France métropolitaine et dans les DOM et TOM. Il s'agit d'un projet de grande ampleur qui concerne sauf rare exception tous les établissements de FRANCE TELEVISIONS**
- ▶ **Les salariés qui pourraient voir leur candidature retenue pourraient tout à la fois relever de niveaux 1 et 2. L'acceptation de départ de salariés de niveau 2 impliquera donc nécessairement son remplacement par un salarié de niveau 1 au sein de son organisation, qui devra être en capacité dans des délais relativement brefs de pouvoir occuper la fonction ainsi libérée**
- ▶ **Des mobilités internes devront être organisées et gérées afin de répondre aux demandes et besoins qui pourraient se faire jour durant la phase de déploiement du projet**
- ▶ **La période de volontariat serait de 4 mois mais les départs pourraient être différés dans le temps afin de prendre en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise et les délais de mise en œuvre de certains programmes d'investissement et de modernisation des outils sans qu'il ne soit pour autant possible d'identifier les personnels exposés à de telles contraintes**
- ▶ **Les organisations impactées par des départs devront nécessairement se réorganiser afin de prendre en compte les départs intervenus sans qu'il ne soit à ce jour clairement possible d'en mesurer la nature et l'ampleur puisque il n'est pas certain que l'objectif cible recherché dans chaque organisation sera atteint**



Le plan de départ volontaire : une procédure complexe qui impliquera des décisions échelonnées voire des adaptations lors de son déploiement

- ▶ **Malgré ces illustrations le CCE est appelé à être consulté sur ce projet dans sa globalité. Nous recommandons toutefois qu'une segmentation plus nette de la procédure soit envisagée afin de permettre aux représentants du personnel un suivi du volontariat et des organisations plus efficient.**
- ▶ **Ce projet peut en effet être scindé en deux grandes phases qui pourraient d'ailleurs dans leur traitement être échelonnées dans le temps :**
 - ▶ la première consistant à traiter les demandes des salariés relevant de niveau 1 avec a priori des conséquences moins marquées
 - ▶ La seconde consistant à traiter les demandes des salariés de niveau 2 qui générerait potentiellement des conséquences plus lourdes pour les salariés concernés et les organisations
 - ▶ Au terme de chacune de ces étapes, il pourrait être convenu que la direction revienne vers les instances en présentant un bilan d'étape de son appel au volontariat et les éventuelles adaptations rendues nécessaires sur les organisations
- ▶ **Le simple renvoi à une commission de suivi qui pourrait notamment être instituée à cet effet ne nous paraît pas en effet garantir un même niveau de dialogue, d'échange et de concertation que l'instance CCE qui aura été dès l'origine plus étroitement et collégialement associée à ce projet.**
- ▶ **L'indication dans le livre I qu'au regard du nombre de départ réalisés par rapport aux objectifs du PDV, il pourra être envisagé de prolonger la période de volontariat après avis des représentants du personnel ne peut que renforcer les considérations qui précèdent.**

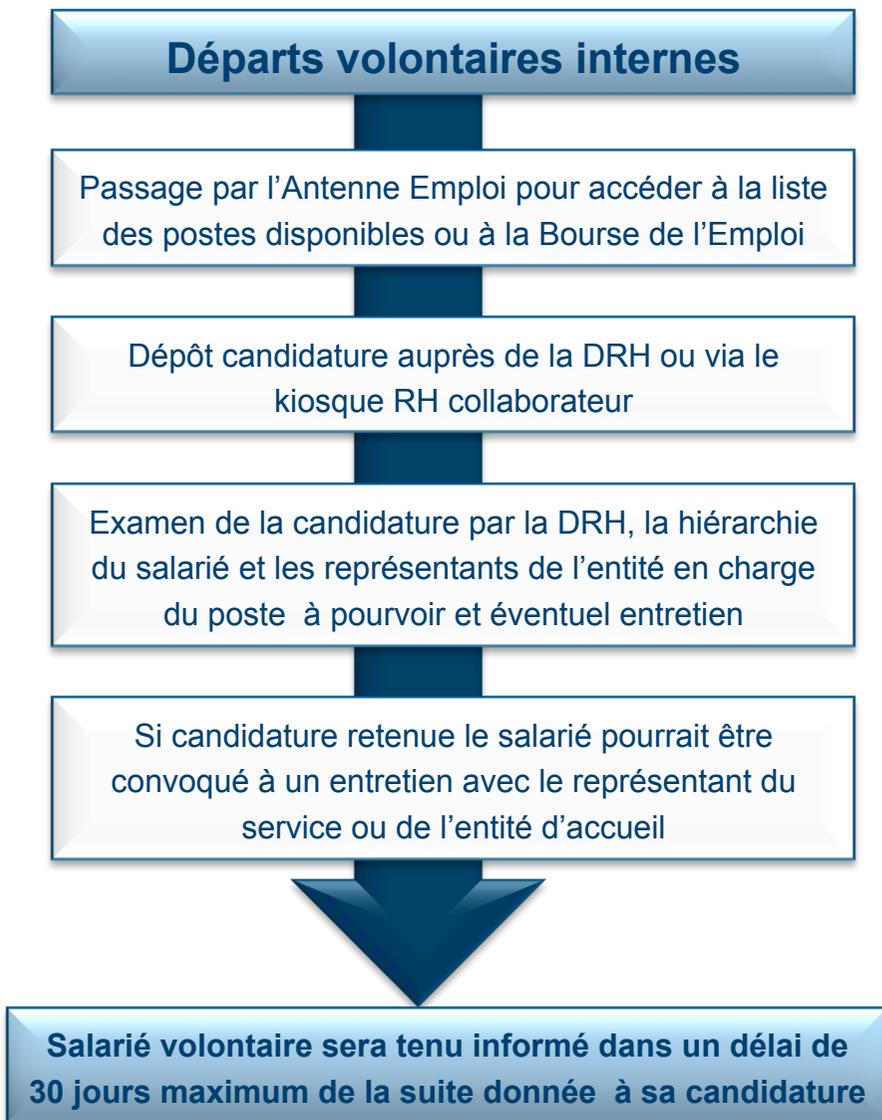


Un volontariat qui pourra aussi s'exprimer en faveur de postes qui seraient à pourvoir au périmètre de l'entreprise ou du groupe

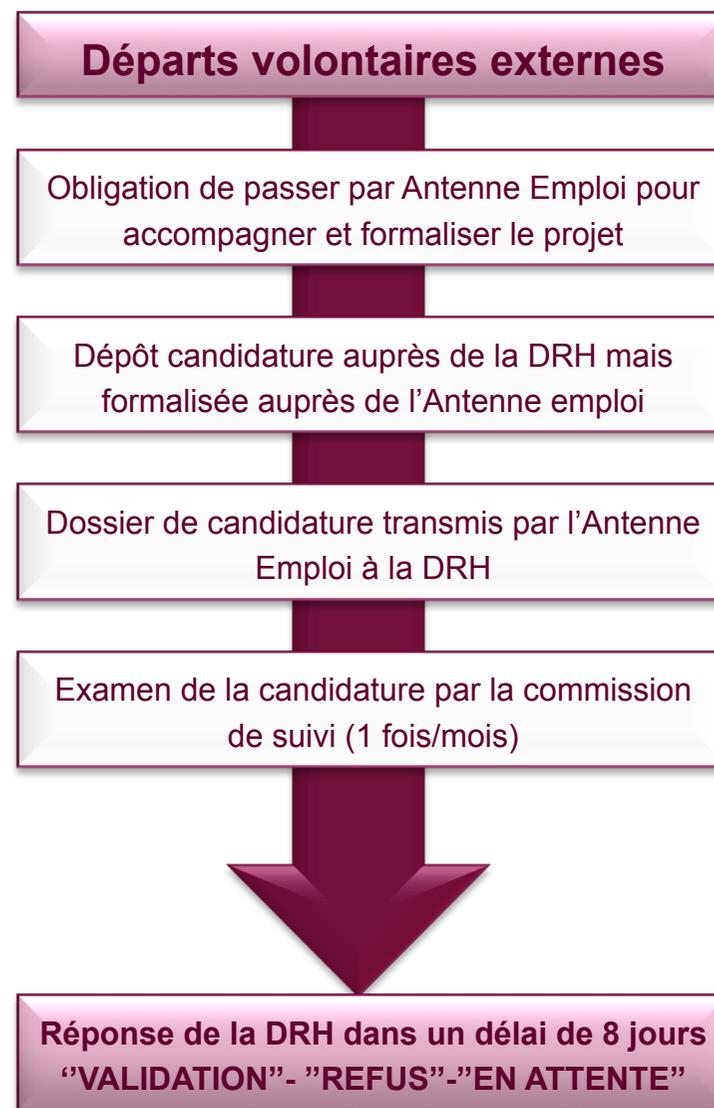
- ▶ Malgré le rappel que FRANCE TELEVISIONS s'estime dispensé d'adresser aux salariés concernés des propositions de reclassement interne, il est indiqué que tout salarié pourra candidater pour des postes qui seraient à pourvoir au périmètre de l'entreprise ou du groupe (*« FRANCE TELEVISIONS a souhaité recourir également à la mobilité interne sur la base du volontariat afin d'atteindre l'objectif fixé par le présent Plan »*).
- ▶ Les personnels qui seraient éligibles à ce type de volontariat sont les salariés relevant des catégories de niveau 1 et 2 même si pour cette dernière catégorie, il est indiqué qu'ils bénéficieront d'une priorité secondaire.
- ▶ Ce volontariat pour une mobilité interne appelle les observations suivantes :
 - ▶ Aucune incitation ne semble envisagée pour inviter les salariés à se porter volontaires pour une mobilité interne. Ce constat est d'autant plus surprenant que le type de PDV privilégié exclut toute idée de départ contraint et de fait garanti (au moins temporairement) aux salariés qui ne se porteraient pas volontaires au départ de conserver leur emploi. *Nous préconisons dans ces conditions que le bénéfice d'une prime exceptionnelle puisse être examiné afin d'inciter les salariés à se porter volontaires pour ce type de mobilité.*
 - ▶ Le livre I communiqué à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation mentionnait à titre exclusif le bénéfice d'une période d'adaptation aux seuls cadres de niveau 9. L'évocation d'une période d'adaptation a été expurgée du nouveau livre I communiqué le 24/03/2014. Nous nous en étonnons et préconisons que celle-ci retrouve sa place et puisse être ouverte à tous les salariés qui se porteraient volontaires pour une mobilité interne.



La gestion du volontariat : les conditions de validation des candidatures



Un processus de validation des candidatures difficiles à appréhender et à positionner dans le temps



La gestion du volontariat : les conditions de départage des candidats

Départs volontaires internes

En cas de candidatures multiples pour un même poste, priorité sera donnée au volontariat direct , c'est-à-dire de niveau 1

En cas de même niveau, priorité sera donnée en fonction de l'adéquation des compétences et des qualifications au poste proposé

RAPPEL: Salarié volontaire sera tenu informé dans un délai de 30 jours maximum de la suite donnée à sa candidature

Une gestion des priorités qui renforce la nécessité de segmenter dans le temps l'examen des candidatures mais surtout des réponses à leur apporter

Départs volontaires externes

Lors de chaque commission de suivi priorité sera donné aux candidatures de niveau 1 avant celle des candidats de niveau 2

En cas de candidats supérieur aux nombres de départs ouverts dans une catégorie professionnelle à niveau de volontariat identique sera privilégié par priorité:

- Départ à la retraite
- CDI
- Création d'entreprise
- Reconversion professionnelle

➤ CDD

En cas de niveau et de projet identique et de nécessité de départager, priorité sera date à la candidature la plus ancienne

S'il est encore nécessaire de les départager priorité sera donnée au salarié le plus âgé

RAPPEL: réponse de la DRH dans un délai de 8 jours

"VALIDATION"-"REFUS"-"EN ATTENTE"

La volonté de privilégier le volontariat pour une mobilité externe à une mobilité interne n'est plus évoquée

- ▶ **Les illustrations qui précèdent ne sont ni plus que la transposition des process que FRANCE TELEVISIONS entend s'imposer dans le traitement des demandes de volontariat.**
- ▶ **Un évident sentiment de complexité et de difficulté à cerner comment seront traitées les demandes qui se présenteront peut être exprimé.** Cette impression ne participe pas selon nous à une bonne réappropriation de ce dispositif par les salariés et par les représentants du personnel appelés à suivre ces demandes de mobilités.
- ▶ **La référence au fait qu'en cas de candidature en surnombre la priorité sera donnée aux départs en externe sur les repositionnements internes a disparu du livre I. Nous nous en félicitons.**
- ▶ **La structure du livre I traite en premier lieu des mesures d'accompagnement réservées à la mobilité externe avant d'évoquer celles qui pourraient également bénéficier à ceux concernés par une mobilité interne. Les développements qui suivent reprennent cette architecture du livre I.**

Synthèse de nos préconisations et conseils : les catégories professionnelles- le traitement du volontariat-la mobilité interne

► Les catégories professionnelles

- ▶ *Demander que soit clarifié le rôle attribué aux catégories professionnelles et à leur dénomination au delà de l'apparent souci d'avoir voulu regrouper des salariés par grandes familles de métiers ou filières*
- ▶ *S'assurer que seuls les salariés de niveau 1 voire 2 pourront quitter l'entreprise et que ne seront pas supprimés d'autres postes que ceux qui ont été identifiés au sein des organisations cibles*
- ▶ *Demander que soit précisée la composition de la catégorie « Cadres dirigeants hors grille et des Rédacteurs en chef exerçant des fonctions de direction » qui contrairement aux autres catégories n'est pas mentionnée dans le livre I ni détaillée*
- ▶ *Demander que soient explicitées les raisons qui ont conduit à exclure du périmètre du volontariat les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté*

► Le traitement des candidatures et la procédure d'information et de consultation

- ▶ *Nous recommandons que puisse être présenté aux instances représentatives du personnel un bilan au terme du traitement des candidatures des salariés de niveau 1 (nombre de départ, localisation, poste concerné...) avant que ne soit envisagé de traiter les candidatures de niveau 2. Cette ultime étape devra à son terme pareillement faire l'objet d'un bilan et sera alors l'occasion de faire un bilan définitif et une présentation des éventuelles adaptations nécessaires des organisations*

► Le volontariat pour une mobilité interne

- ▶ *Nous préconisons de le rendre plus attractif en instituant une période d'adaptation pour tous et en envisageant une prime incitative au bénéfice de tous ceux qui accepteraient un poste à pourvoir au périmètre de FRANCE TELEVISIONS*
- ▶ *Nous recommandons également au-delà des aides à la mobilité auxquels les salariés pourraient être éligibles que puisse être envisagé le bénéfice d'une garantie temporaire de rémunération en cas d'acceptation d'un poste qui impliquerait une moindre rémunération*

Les mesures envisagées en cas de repositionnement en externe

Des mesures qui doivent notamment intégrer les contraintes locales existantes dans les DOM et TOM

Le panel des mesures envisagées en cas de repositionnement externe



**Indemnité de départ à la retraite
additionnelle & aide au rachat de
trimestre de cotisation
5 000 €**



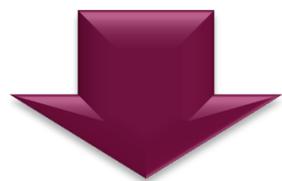
**Antenne emploi
9 mois**



**Congé de reclassement
6 mois**



**Allocation temporaire en cas
baisse de la rémunération
300 € brut pendant 12 mois**



**Budget de formation
d'adaptation
4 000 €**



**Budget de formation
de reconversion
10 000 €**



**Budget de création ou
de reprise d'entreprise
10 000 €**

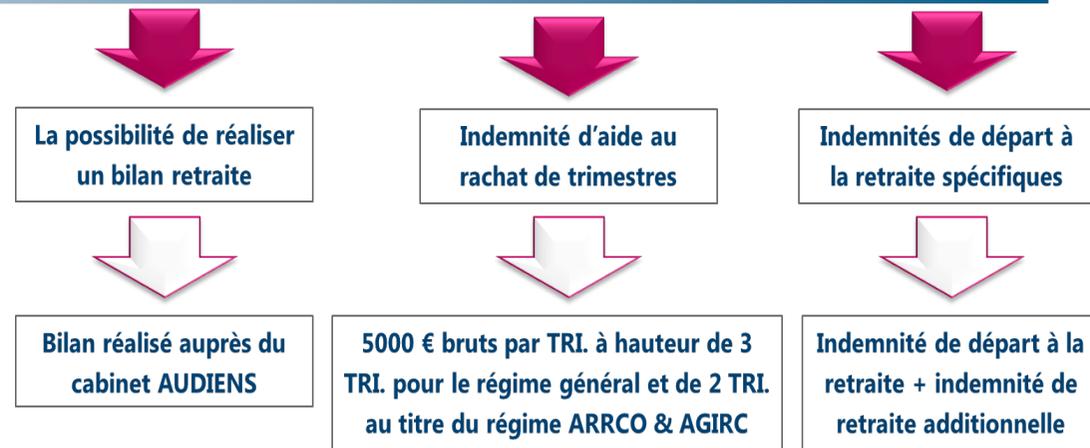


**Indemnité spécifique de
départ volontaire**

Une incitation à partir à la retraite: qui est véritablement concerné ?

▶ Les salariés qui seraient en capacité de pouvoir faire valoir le bénéfice d'une retraite à taux plein avant le 1^{er} janvier 2016 pourront également se porter candidat au départ sous réserve de satisfaire en outre aux conditions d'éligibilité s'imposant aux salariés volontaires à l'externe.

▶ **3 types d'aides sont mobilisés afin d'inciter les salariés à s'inscrire dans cette démarche.**



Accord FRANCE TELEVISIONS

Indemnité de départ à la retraite	
De 1 an révolu à 4 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 5 ans révolus à 9 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
De 10 ans révolus à 19 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
De 20 ans révolus à 23 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
Au-delà de 24 ans révolus	4 mois de salaire auquel s'ajoute 1/5 ^e de mois par année d'ancienneté à compter de la 24 ^e année



Indemnité de départ à la retraite additionnelle	
Ancienneté inférieure à 10 ans	3 mois de salaire
De 10 à 19 ans d'ancienneté révolus	4 mois de salaire
De 20 à 29 ans d'ancienneté révolus	5 mois de salaire
Ancienneté supérieure ou égale à 30 ans	6 mois de salaire

▶ Plusieurs observations :

- ▶ Faute d'avoir pu disposer d'un fichier du personnel détaillé, il ne nous a pas été possible d'apprécier dans quelle mesure ces mesures seraient susceptibles d'être pertinentes au regard des caractéristiques sociales des personnels potentiellement concernés. Nous le regrettons.
- ▶ Le fait d'avoir toutefois majoré le nombre de trimestres pouvant être rachetés au titre du régime général et au titre du régime complémentaire dans le nouveau projet de livre I renforce significativement l'ambition d'un tel dispositif.
- ▶ L'absence de volonté d'indexer les indemnités de départ à la retraite (même si la question ne serait pas encore tranchée concernant les indemnités de départ additionnelles) risque de peser sur les velléités d'adhérer à ce dispositif dans les DOM et TOM.

Le bénéfice d'un congé de reclassement pour les seuls porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise ou de reconversion professionnelle

- ▶ **Cette mesure est de droit dès lors que la rupture du contrat de travail pour motif économique est envisagée.** Cette possibilité d'accepter le bénéfice d'un congé de reclassement est donc (en principe) ouverte dans le cadre d'un PDV à ceux qui s'inscriront en externe dans l'une des trois voies suivantes:
 - ▶ Un emploi salarié
 - ▶ Un projet de création ou de reprise d'entreprise
 - ▶ Un parcours de reconversion professionnelle

- ▶ **Le congé de reclassement est un dispositif qui est largement encadré par le code du travail. L'essentiel de la plus-value qui pourrait être apportée à un tel dispositif tient à sa durée et aux conditions d'indemnisation du salarié pendant cette période.**

- ▶ **La loi rappelle que sa durée peut être de 4 à 12 mois et que le salarié bénéficie d'une allocation au moins égale à 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.**

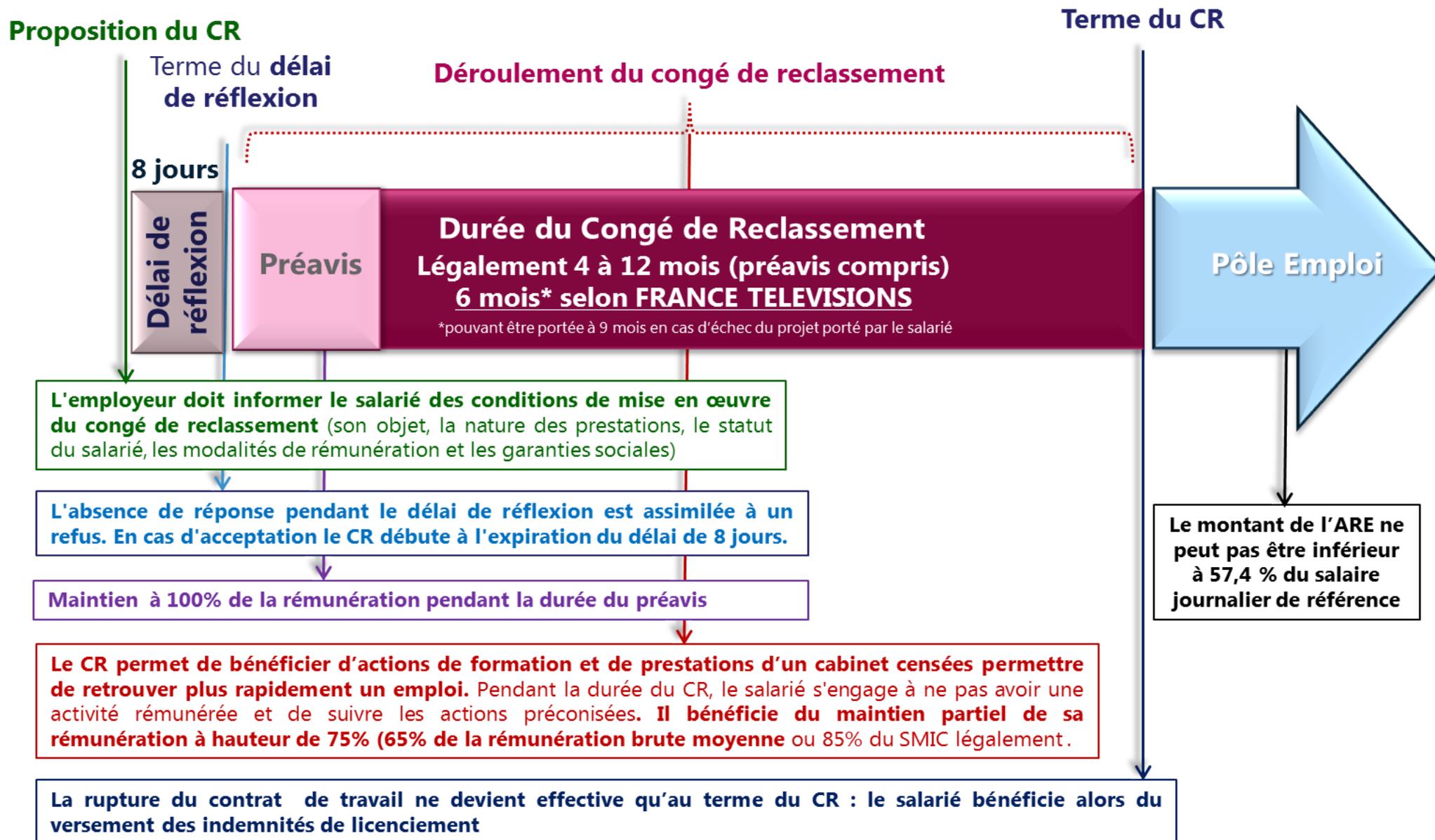
- ▶ **FRANCE TELEVISIONS a déterminé que le congé de reclassement serait de 6 mois et que le salarié pourrait prétendre à 75% de sa rémunération brute moyenne (contre 65% dans la précédente version du livre I). Dans le but de favoriser le reclassement rapide du salarié et sous réserve que celui-ci concrétise son projet avant le terme de son congé, une indemnité représentant 50% des allocations de reclassement non exécuté lui serait versée.**

- ▶ **Il est en outre ajouté que les salariés disposant d'une promesse d'embauche en CDI seraient exclus du bénéfice du congé de reclassement « dans la mesure où les dispositions légales ne prévoiraient pas de cas de suspension du congé de reclassement pour des périodes travaillées en CDI ».**

Un congé de reclassement à aménager

- ▶ Le bénéfice d'un congé de reclassement constitue une mesure essentielle dans le cadre du repositionnement en externe d'un salarié. Or l'examen des projets présentés par les candidats qui auront été accompagnés par la cellule d'accompagnement et par la suite validé par la DRH ne doit toutefois pas occulter les difficultés auxquels se heurteront peut-être certains lorsqu'il s'agira de les mettre en œuvre. Plusieurs observations peuvent à cet égard être formulées:
- ▶ Quant à la durée du congé de reclassement. Celle-ci a été uniformément déterminée à 6 mois pour tous les salariés potentiellement concernés, quelque soient leurs caractéristiques sociales et la nature de leur projet. Nous recommandons que cette durée puisse être majorée et le cas échéant adaptée en fonction des caractéristiques précitées.
 - ▶ La volonté d'exclure les salariés qui seraient porteurs d'une solution d'emploi en CDI du bénéfice du congé de reclassement peut interpeller à double titre.
 - ▶ D'un point de vue légal se voir proposer le bénéfice d'un congé de reclassement est un droit attaché à la rupture du contrat de travail pour motif économique. Il nous semble hasardeux d'en priver le salarié ou de lui demander par principe d'y renoncer.
 - ▶ Etre titulaire d'une offre ferme de CDI ne garantit aucunement que la période d'essai du salarié sera concluante. En l'état, le salarié qui aura été privé de toute proposition de congé de reclassement et qui verrait sa période d'essai rompue basculera directement au Pôle emploi. FRANCE TELEVISIONS ne peut se désintéresser d'une telle situation. Nous recommandons qu'un aménagement puisse être apporté et que le bénéfice du congé de reclassement puisse être garanti jusqu'au terme de la période d'essai ou du moins pendant une partie de celle-ci
 - ▶ Concernant les salariés porteurs d'un CDD ou CTT d'une durée d'au moins 6 mois FRANCE TELEVISIONS n'entend pas a priori les exclure du bénéfice du congé de reclassement (contrairement aux salariés en CDI). Il est toutefois essentiel de s'en assurer. L'article L.1233-72-1 du code du travail prévoit en outre que le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail pendant lequel il est suspendu dans le cadre de CDD ou de CTT. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. Cet article ajoute que l'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. *Nous suggérons qu'un tel report puisse être envisagé.*

Représentation du congé de reclassement



Les mesures envisagées en cas de repositionnement externe: un budget de formation de reconversion

- ▶ **Un budget de 10 000 €** (contre 8000 € dans la précédente version du livre I) est envisagé afin de permettre au salarié l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle. Au terme de cette action, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement à la recherche d'emploi pendant 3 mois.
- ▶ **Les observations suivantes peuvent être formulées:**
 - ▶ Nous suggérons qu'une mutualisation du budget puisse être envisagée afin de pouvoir le cas échéant répondre plus largement à certaines demandes qui excèderaient le plafond envisagé.
 - ▶ Le fait d'envisager un accompagnement à la recherche d'un emploi pendant 3 mois est une mesure pertinente qui trouve toute sa place dans le cadre de mesures destinées à accompagner au mieux les salariés dans le cadre de leur repositionnement professionnel. Rappelons toutefois que la durée du congé de reclassement actuellement envisagée n'est que de 6 mois et que l'antenne emploi n'est mise en place que pour 9 mois. Cet accompagnement post-formation de reconversion pendant 3 mois, ne sera donc pleinement ouverte que sous réserve que l'action de formation soit d'une durée inférieure à 6 mois et débute peu de temps après que le salarié soit entré en congé de reclassement.
 - ▶ Relevons enfin que la prise en charge des frais de déplacement exposés par le salarié pour suivre cette formation n'est pas évoquée puisque le budget précité ne couvrirait que la prise en charge du coût pédagogique et des frais d'inscriptions liés aux formations. *Nous préconisons que la prise en charge des frais de déplacement voire d'hébergement soit envisagée dans le cas du suivi d'action de formation qui nécessiterait un éloignement géographique.*



Les mesures envisagées en cas de repositionnement externe: une aide à la création ou à la reprise d'entreprise

- ▶ **Le salarié qui aurait un projet de création ou de reprise d'entreprise ou de reprise d'activité pourra bénéficier, au-delà de l'appui de l'antenne d'accompagnement au PDV, d'une aide financière au démarrage de son activité d'un montant de 10 000 € versé en deux fois**
 - ▶ Premier versement de 50% sur présentation de justificatif attestant de la création ou de la reprise de l'entreprise
 - ▶ Second versement et solde après 6 mois d'activité sur remise d'un bilan d'activité circonstancié

- ▶ **Ces aides sont subordonnées à la concrétisation d'un tel projet dans un délai de 12 mois à compter de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.**

- ▶ **Plusieurs observations:**
 - ▶ **Le délai imparti au CE pour concrétiser son projet de création ou de reprise d'entreprise de 12 mois nous paraît en phase avec l'ambition de souhaiter laisser aux salariés le temps nécessaire pour concrétiser leur projet.**

Nous rappellerons toutefois à l'instar des projets de reconversion, que la durée d'accompagnement de l'antenne emploi n'est que de 9 mois et la durée du congé de reclassement de 6 mois. Une réflexion pourrait conduire à souhaiter rapprocher ces différentes durées.
 - ▶ ***Nous recommandons que puisse être également confirmé que le salarié qui adopterait le statut d'auto entrepreneur est bien éligible aux aides envisagées dans ce chapitre.***



Les mesures envisagées en cas de repositionnement externe: une compensation en cas d'éventuelle baisse de rémunération

- ▶ Dans l'hypothèse où le repositionnement en externe du salarié pourrait impliquer la perception d'une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait antérieurement, FRANCE TELEVISIONS entend lui faire bénéficier d'une Allocation Temporaire Dégressive.
- ▶ Une convention spécifique serait sollicitée auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE. Ce type de convention en l'absence même de toute participation à son financement par l'Etat, permettrait de bénéficier d'un certain nombre d'exonération de charges sociales.
- ▶ Cette allocation serait d'un montant maximum de 300 € bruts par mois pendant une période maximum de 12 mois.
- ▶ Plusieurs observations:
 - ▶ *Ce type de convention est courante dans le cas de procédure de licenciement pour motif économique. Elle l'est moins dans le cadre de PDV. Nous ne sommes pas parvenus à identifier de dispositions l'envisageant expressément dans le cadre d'un PDV autonome.*
 - ▶ Le dispositif d'ATD est visé par les articles R. 5123-9 et suivants du code du travail. Cette convention peut être conclue pour une durée de 24 mois maximum. Nous suggérons que puisse être envisagée la prorogation de ce dispositif afin d'en renforcer l'efficacité.
- ▶ En l'absence de conclusion d'une telle convention ces sommes ne seraient pas versées par la DIRECCTE mais directement par France TELEVISIONS
 - ▶ Nous suggérons alors que ces versements puissent s'effectuer au mois le mois.



Une indemnité unique pour les volontaires au départ en lieu et place de celles déjà garanties par la loi ou par accord d'entreprise

Accord FRANCE TELEVISIONS

Indemnité de licenciement* des PTA

De 1 à 12 ans de présence	1 mois de salaire de référence**
De 12 à 20 ans de présence	¾ mois de salaire de référence**
De 20 à 30 ans de présence	½ mois de salaire de référence**
Au-delà de 30 ans de présence	¼ mois de salaire de référence**

* Dans la limite de 24 mois de salaire

** Salaire de référence = salaire de base (non indexé) + prime d'ancienneté + complément de salaire à caractère permanent divisé par 12

Code du travail (art. L 7112-3)

Indemnité de licenciement des journalistes

Par année d'ancienneté* <small>* Dans la limite de 15 mois</small>	1 mois de salaire
Au-delà de 15 mois	Détermination de l'indemnité par une commission arbitrale

Accord FRANCE TELEVISIONS

Indemnité complémentaire des journalistes

Plus de 5 ans d'ancienneté	4/12 du salaire annuel de référence*
Plus de 10 ans d'ancienneté	5/12 et ½ du salaire annuel de référence*
Plus de 15 ans d'ancienneté	7/12 du salaire annuel de référence*

* Salaire annuel de référence = salaire de base (non indexé) + prime d'ancienneté + complément de salaire à caractère permanent divisé par 12

Indemnité de départ volontaire

1 mois de rémunération mensuelle moyenne brute* par année d'ancienneté



Indemnité de départ volontaire

De 45 à 49 ans	2 mois de rémunération mensuelle moyenne brute*
De 50 à 54 ans	3 mois de rémunération mensuelle moyenne brute*
55 ans et plus	4 mois de rémunération mensuelle moyenne brute*

* Rémunération mensuelle moyenne brute = 1/12 des sommes perçues par le salarié durant les 12 mois précédant la convention de rupture du contrat d'un commun accord

Ces deux indemnités se cumulent et sont plafonnées à 24 mois de salaire

Concernant les personnels situés en dehors de la France métropolitaine nous recommandons une indexation des indemnités de départ.

Le régime fiscal et social applicable aux indemnités versées par FRANCE TELEVISIONS dans le cadre du PDV autonome

- ▶ Selon FRANCE TELEVISIONS, la part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle serait soumise à CSG et CRDS. Celle qui excéderait 2 P.A.S.S. (75 096 € en 2014) serait également soumise à charges sociales. En revanche, cette part ne serait pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
- ▶ *La question du régime fiscal et social appliqué aux indemnités versées aux salariés est une question essentielle pour tous les salariés qui envisageront de se porter volontaire pour une mobilité externe.*
- ▶ Or la doctrine administrative est peu prolixe sur les conditions dans lesquelles doivent être traitées les indemnités versées dans le cadre d'un plan de départ volontaire autonome. Nous recommandons pour cette raison et en écho à l'engagement pris par M. PAPET que des garanties puissent être apportées aux représentants du personnel sur cette question.
- ▶ Selon les informations que nous avons pu collecter, le principe d'alignement du régime des cotisations de Sécurité Sociale sur les règles fiscales (article L 242-1 al 12 du CSS) serait applicable aux indemnités versées lorsque le départ volontaire du salarié est provoqué par l'employeur pour un motif économique. En cas donc de départ volontaire qui interviendrait pour un motif économique, il conviendrait donc d'appliquer à ces indemnités les règles propres aux indemnités de licenciement versées hors PSE:
 - ▶ Les indemnités de rupture sont exclues de l'assiette des cotisations de SS dans la limite de 2 PASS (75 096 €). Elles ne peuvent toutefois bénéficier de cette exonération si elles dépassent 10 PASS (375 480 €).
 - ▶ Elles sont en principe soumises à l'IR (article 80 duodécies, 1 du CGI) mais lorsqu'elles n'excèdent pas le montant prévu par la CCN, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, les indemnités de licenciement sont exonérées en totalité (article 80 duodécies, 1-3°-b du CGI). Lorsqu'elles excèdent le montant prévu par la CCN, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, elles sont exonérées d'IR dans la limite de 6 PASS (225 288 €).



Synthèse de nos préconisations et conseils: l'incitation au départ à la retraite - le congé de reclassement - les aides au repositionnement externe -les indemnités de départ

▶ L'incitation au départ à la retraite

- ▶ Nous suggérons que puisse être envisagé le financement d'un congé spécifique pour les salariés appartenant aux catégories d'emplois impactés et exposés à des facteurs de pénibilités, dans l'attente d'être en capacité de pouvoir liquider leur droit à une retraite à taux plein
- ▶ L'indexation des indemnités de départ à la retraite justifierait d'être examinée

▶ Le congé de reclassement

- ▶ Celui-ci devrait être également ouvert aux salariés porteurs d'une offre d'emploi en CDI. Nous suggérons également sa suspension jusqu'au terme de la période d'essai.
- ▶ Concernant les salariés titulaires d'un CDD ou CTT nous préconisons le report de leur congé de reclassement à due concurrence des périodes de travail effectuées

▶ Le budget de formation de reconversion

- ▶ Nous recommandons une mutualisation du budget dédié à ce type de formation et une prise en charge des frais de déplacement voire d'hébergement.

▶ L'aide à la création ou reprise d'entreprise

- ▶ Demander confirmation que le statut d'auto entrepreneur est éligible au budget envisagé

▶ L'ATD

- ▶ Envisager de la proroger dans le temps et prévoir un versement au mois le mois par FRANCE TELEVISIONS en l'absence de conclusion d'une telle convention avec la DIRECCTE



Synthèse de nos préconisations et conseils: l'incitation au départ à la retraite - le congé de reclassement - les aides au repositionnement externe -les indemnités de départ

▶ L'indemnité unique de départ volontaire

- ▶ Demander l'indexation de cette indemnité pour les salariés situés en dehors de la France métropolitaine
- ▶ Confirmation du régime social et fiscal applicables à l'indemnité versée dans le cadre du PDV





L'accompagnement à la mobilité géographique

Des mesures ouvertes aux salariés volontaires pour une mobilité interne ou externe



Le panel des aides envisagées afin d'accompagner la mobilité géographique



**Congés exceptionnels
rémunérés
8 jours**



**Prise en charge des frais
liés aux entretiens
d'embauche
dans la limite de 3**



**Voyage de
reconnaissance
3 jours**



**Participation aux frais de
double résidence**



**Prise en charge des frais
de déménagement**



**Contribution aux
nouveaux frais de
logement**



**Accompagnement du
conjoint**

Des aides à la mobilité sous conditions

- ▶ **Le bénéfice des aides précitées est subordonné à l'acceptation par le salarié d'un nouveau poste impliquant un changement de résidence principal, c'est-à-dire:**
 - ▶ La distance domicile/nouveau lieu de travail est allongée
 - ▶ Et est supérieure à 70 km aller/retour ou nécessite plus de 2 heures de trajet aller-retour

- ▶ Elles sont également subordonnées à la présentation des justificatifs suivants:
 - ▶ Promesse d'embauche
 - ▶ Convocation à entretien de recrutement
 - ▶ Ou élément relatif à la reprise ou à la création d'une entreprise induisant une mobilité géographique

- ▶ **Ces conditions justifient les observations suivantes:**
 - ▶ **Nous recommandons que les 2 heures de trajet aller-retour soit ramenées à 1h30.** Cette durée nous apparaît plus conforme aux pratiques habituellement constatées dans les PSE et accessoirement reconnue par l'URSSAF.
Nous suggérons en outre de préciser comment ces distances seront mesurées.
 - ▶ **Concernant les événements qui pourraient donner lieu au bénéfice de ces aides à la mobilité nous recommandons que les salariés s'inscrivant dans une formation longue de reconversion puissent en bénéficier et le cas échéant au terme de celle-ci lorsqu'il s'agira de rechercher un emploi.**



Les aides exclusivement envisagées en cas de mobilité interne impliquant une mobilité géographique

- ▶ Nous avons peu de commentaires à formuler quant aux aides à la mobilité géographique en cas de repositionnement au périmètre de FRANCE TELEVISIONS.
- ▶ Nous nous permettons toutefois de signaler, au-delà de ces aides spécifiques à la mobilité, qu'il ne nous semble pas que soit envisagé **deux mesures qui pourraient à notre sens avoir leur place afin d'inciter les salariés à se porter volontaire pour une mobilité interne**:
 - ▶ **Une garantie temporaire de rémunération.** Les postes actuellement à pourvoir au périmètre de FRANCE TELEVISIONS pourraient impliquer une moindre rémunération. Une indemnité différentielle et temporaire de rémunération en cas de repositionnement à l'externe pourrait s'envisager.
 - ▶ **Incitation au passage à temps partiel.** Cette mesure quoique potentiellement complexe dans sa mise en œuvre pourrait concourir à atteindre l'objectif cible de diminuer le nombre de certains postes. Nous laissons le soin aux partenaires sociaux de s'en emparer le cas échéant.



Les aides à la mobilité envisagées en cas de mobilité interne et externe

▶ Concernant les frais que pourraient engager le salarié pendant une période transitoire qui précéderait son déménagement et la prise en charge des frais de double résidence

- ▶ Le document interne de France TELEVISIONS intitulé « *Passeport mobilité transitoire* » qui a pu nous être communiqué fait état d'une prise en charge pendant une durée de 12 mois contre 6 mois dans le présent PDV. Une clarification devrait être apportée sur ce point.
- ▶ Nous recommandons que soit annexé au présent PDV et de manière détaillé l'ensemble des dispositions applicables aux salariés selon la nature de leur volontariat et de leur mobilité.
- ▶ Concernant les conditions dans lesquelles le salarié pourrait voir une partie de ses frais de transport pris en charge pour lui permettre de regagner son domicile pendant cette période transitoire, nous recommandons qu'elle puisse être effectuée à raison d'une fois par semaine par principe et une fois toutes les deux semaines en dehors de la France métropolitaine

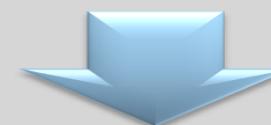
▶ La prise en charge des frais de déménagement sur présentation de 3 devis n'est envisagée que dans la limite de 5000 €.

- ▶ Cette mesure nous apparaît sous proportionnée et de fait ne pas présenter le caractère incitatif escompté.
- ▶ Ce plafonnement apparaîtrait au demeurant en décalage avec les dispositions figurant dans le document interne précité. Une clarification justifierait également d'être apportée.

LES AIDES ENVISAGEES



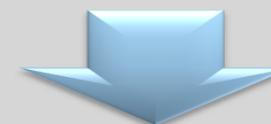
Prise en charge des frais de double résidence
1 000 € max./mois pendant 6 mois



Prise en charge des frais de déménagement dans la limite de 5 000 €



Contribution aux frais de logement
300 €/mois pendant 6 mois



Accompagnement du conjoint
Aide de l'EMC pendant 6 mois

▶ **Son rôle est évidemment essentiel dans le cadre du suivi des salariés qui demain s'inscriront dans une logique de mobilité externe ou interne.**

▶ **Les développements qui y sont consacrés dans le livre I appellent les observations suivantes:**

- ▶ **Il est précisé que celle-ci sera dissoute lorsque tous les salariés dont la candidature aura été acceptée et auront vu leur contrat de travail rompu. Or dans le cadre de l'adhésion à un congé de reclassement la rupture du contrat travail est effective au terme de celui-ci.**

Or le repositionnement professionnel des salariés ne sera probablement pas effectif pour tous les salariés au terme du congé de reclassement (pour rappel de 6 mois).

En l'état la commission de suivi aura pourtant cessé de se réunir puisque dissoute. *Nous recommandons que celle-ci puisse se réunir jusqu'au terme du repositionnement de tous les salariés volontaires au départ.*

- ▶ **La communication d'un compte rendu d'activité et d'un tableau de bord de l'Antenne d'Accompagnement doivent être communiqués à la commission de suivi. Ce suivi est évidemment essentiel mais n'a de sens que si celui-ci permet un suivi effectif et précis des salariés qui auront fait le choix de se repositionner au sein ou en dehors de FRANCE TELEVISIONS. Nous recommandons que les informations qui seraient alors communiquées soient précisées et qu'elles puissent être nominatives (en mentionnant alors l'information le cas échéant de manière confidentielle).**
- ▶ **Compte tenu du dimensionnement du projet nous suggérons enfin que chaque établissement impacté par le PDV puisse voir un de ses représentant du personnel siéger au sein de cette commission**



Synthèse de nos préconisations et conseils: les aides à la mobilité géographique-la commission de suivi

▶ Les conditions d'éligibilités aux mesures d'aide à la mobilité

- ▶ Ramener la durée de 2 heures de trajet A/R à 1h30 et préciser comment les distances seront mesurées
- ▶ S'assurer que les aides envisagées seront également ouvertes au bénéfice des salariés s'inscrivant en formation longue de reconversion et au terme de cette action lorsqu'il s'agira de rechercher un emploi

▶ Les aides exclusivement envisagées en cas de mobilité interne

- ▶ Mettre en place un dispositif de maintien temporaire de la rémunération et d'acceptation d'une mobilité impliquant une moindre rémunération
- ▶ Envisager des mesures incitatives au passage à temps partiel

▶ Les aides envisagées en cas de mobilité interne et externe

- ▶ Demander que soit annexé au PDV l'ensemble des dispositions d'aides à la mobilité selon la nature de la mobilité (interne ou externe)
- ▶ Vérifier la conformité des mesures envisagées avec le document intitulé « Passeport mobilité transitoire »
- ▶ Prévoir la prise en charge des frais de rapatriement au domicile pendant la période transitoire à raison d'une fois par semaine pour une mobilité en France métropolitaine une fois toutes les deux semaines en dehors de la France métropolitaine
- ▶ Prévoir la prise en charge des frais de déménagement à hauteur de 100% sur la base de 3 devis

▶ La commission de suivi

- ▶ S'assurer de son existence jusqu'au reclassement effectif des salariés
- ▶ Demander la communication d'un compte rendu et d'un tableau de bord de suivi des effectifs en mobilité nominatif et suffisamment précis

Conclusion



- ▶ **Le PDV envisagé s'illustre par un certain degré de singularité compte tenu de sa nature et de ses caractéristiques. Il est également complexe compte tenu du nombre des organisations potentiellement impactées, des priorités que souhaite se donner FRANCE TELEVISIONS, des mobilités et adaptations qui pourraient en résulter....**
- ▶ **L'enjeu auquel est confronté FRANCE TELEVISIONS pourrait être résumé par la question suivante: comment inciter le maximum de salariés qui pourraient voir leur poste supprimé à quitter leur emploi alors qu'ils n'y seraient pas contraints afin de réaliser des économies ?**
- ▶ **Les mesures envisagées ne nous paraissent pas suffisamment incitatives pour répondre à cet enjeu malgré l'absence de visibilité précise des caractéristiques sociales des personnels concernés.**
- ▶ **Plusieurs exemples nous semblent de nature à étayer ce propos:**
 - ▶ **L'absence de bénéfice d'une période d'adaptation, d'incitation financière ou de maintien temporaire de la rémunération en cas d'acceptation d'un poste qui impliquerait une moindre rémunération,**
 - ▶ **Une prise en charge des frais de déménagement plafonnée à 5000 €, une allocation temporaire dégressive limitée à 300 €**
 - ▶ **Un congé de reclassement d'une durée limitée à 6 mois (malgré une rémunération portée à 75%) qui de fait ne semble s'adresser et sécuriser que ceux qui auront déjà muri un projet professionnel et qui serait fermé aux salariés disposant d'une promesse d'embauche en CDI**
 - ▶ **Une indemnité unique de départ qui est plafonnée à 24 mois et n'ouvre le bénéfice d'une indemnité complémentaire forfaitaire qu'à partir de 45 ans. Une indemnité de rupture ou de départ à la retraite qui n'est pas indexée pour les personnels des DOM et TOM et qui fait craindre que peu de volontaires se manifesteront.**



- ▶ **Les mesures d'accompagnement envisagées s'illustrent soit par leur variété et complémentarité mais ne nous apparaissent pas suffisamment proportionnées pour répondre à l'enjeu d'inciter 361 salariés au départ.**
- ▶ **L'intervention de la DIRECCTE est toutefois de nature à conduire à des améliorations et notamment en terme de reclassement interne, d'adaptation des mesures aux TOM ou COM....**
- ▶ **Relevons enfin la transmission en cours de procédure d'un projet d'accord collectif accompagnant l'évolution de l'organisation France TELEVISION. Ce projet d'accord peut interpeler. Il est en effet subordonné à la conclusion de l'accord relatif au PDV.**
- ▶ **Plusieurs thèmes y sont traités:**
 - ▶ **La question de la pénibilité y ait évoquée. Elle se résout par le versement d'une indemnité spécifique de départ à la retraite de 2 mois pour certaines catégories de personnel à partir de 62 ans**
 - ▶ **Les conséquences du PDV sur l'organisation du travail sont envisagées puisque FRANCE TELEVISION entend mettre en place un suivi de la charge de travail des salariés et présenter un bilan à chaque CHSCT dans un délai de 6 mois.**
 - ▶ **L'engagement de présenter dans un délai d'un an une charte de priorité de production**
 - ▶ **L'engagement d'ouvrir des négociations sur les compétences complémentaires dans un délai d'un mois**
 - ▶ **La volonté de reprendre les négociations sur la « permanentisation »**



- ▶ **Nous considérons que le suivi de la charge de travail et l'engagement de présenter un bilan à chaque CHSCT sont des sujets intimement liés aux PDV et trop importants pour être traités en marge de l'actuel projet d'accord sur le PDV ou être subordonnés à sa conclusion. Ces engagements devraient être directement intégrés au projet de PDV.**

- ▶ **Nous espérons que notre rapport sera de nature à contribuer par ses recommandations à l'amélioration des mesures d'accompagnement présentes dans ce plan de départ volontaire.**

3 - Le PDV : Analyse du livre 2 - les aspects financiers



Etude du plan d'affaires et de l'argumentaire du L2 : les choix d'analyse

La présentation économique contenue dans le L2 est la traduction du plan d'affaires adopté par le CA et la tutelle. Elle a déjà fait l'objet d'une discussion dans les instances. Aussi, nous avons choisi de porter plus particulièrement attention aux questionnements suivants:

- ▶ Quels sont les grands types d'économies prévus dans le plan d'affaires ? Comment seront-ils pilotés?
- ▶ Quelle est l'évolution de certains types de charges?
 - ▶ Dans le cas des charges calculées: les provisions et les amortissements et leur base de calcul
 - ▶ Dans le cas des charges réelles: la masse salariale (et de fait les ETP), ainsi que les autres charges
- ▶ Concrètement, quel est l'historique de cash flow de FTV, et quelle est l'aisance financière de France Télévisions ?
- ▶ Quel est le niveau de « tension » qui marque sa construction car dès la première année du COM on constate la naissance d'écarts :
 - ▶ Autres charges du diffuseur : écart de +7M€ en 2013,
 - ▶ Information nationale : écart de +4M€ en 2013
 - ▶ Sport national en retard : écart +9M€ en 2014.
- ▶ Le premier révisé 2014 constaterait une nouvelle baisse des recettes publicitaires (-25M€ bruts) en regard des audiences particulièrement dégradées sur F2, F4, F5.

-
- ▶ De même il faut que le programme régional fasse une économie de 7 M€ pour absorber les +9 M€ d'écarts sur le programme national
 - ▶ Et finalement ce sont des charges hors programmes (-9M€) et de provisions (-5M€) qui permettraient au résultat opérationnel d'être proches de l'équilibre.
 - ▶ Structurellement le gain recherché par le PDV est une mesure conjoncturelle face à un modèle économique en panne de modèle de recettes et en difficulté pour tenir ses prévisions.

Présentation

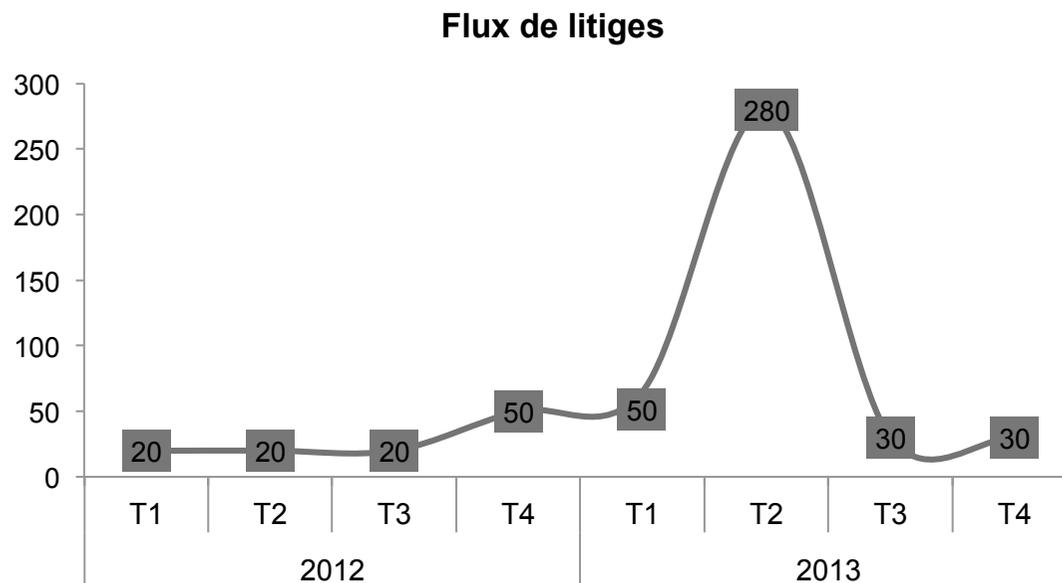


Construction du plan d'affaire: les provisions

▶ A la fin d'année 2013, le nombre de litiges reconnus est de **380** contre 200 à fin 2012.

Loi du 14 juin 2013 :

Les salariés devaient déposer leur recours juridictionnel pour pouvoir bénéficier des rattrapages de salaires sur 5 ans en cas de décision positive.



▶ Au total, sur une estimation 2014 de 130 « permanentisés », il resterait donc 200-250 litiges qui feraient l'objet d'une provision

▶ Dans le COM et à fin juillet 2013, cette provision était estimée à **45M€**, aujourd'hui, l'estimation est plus proche de **35M€**.

▶ Désormais, les 35M€ représentent un calcul des risques par nature de dossier, avec traitement des dossiers **au cas par cas**.

▶ Le calcul de la provision PDV s'établit à 43M€. C'est un calcul assis sur l'hypothèse de **200-210 départs en retraite** et **160 projets professionnels**.

▶ Un calcul sur la base de 75K€/pers fait apparaître un surplus de 16M€.

Construction du plan d'affaire : investissements et amortissements hors programmes

▶ Les amortissements sont des charges calculées qui permettent de faire des économies si il y a changement de méthode ou de base

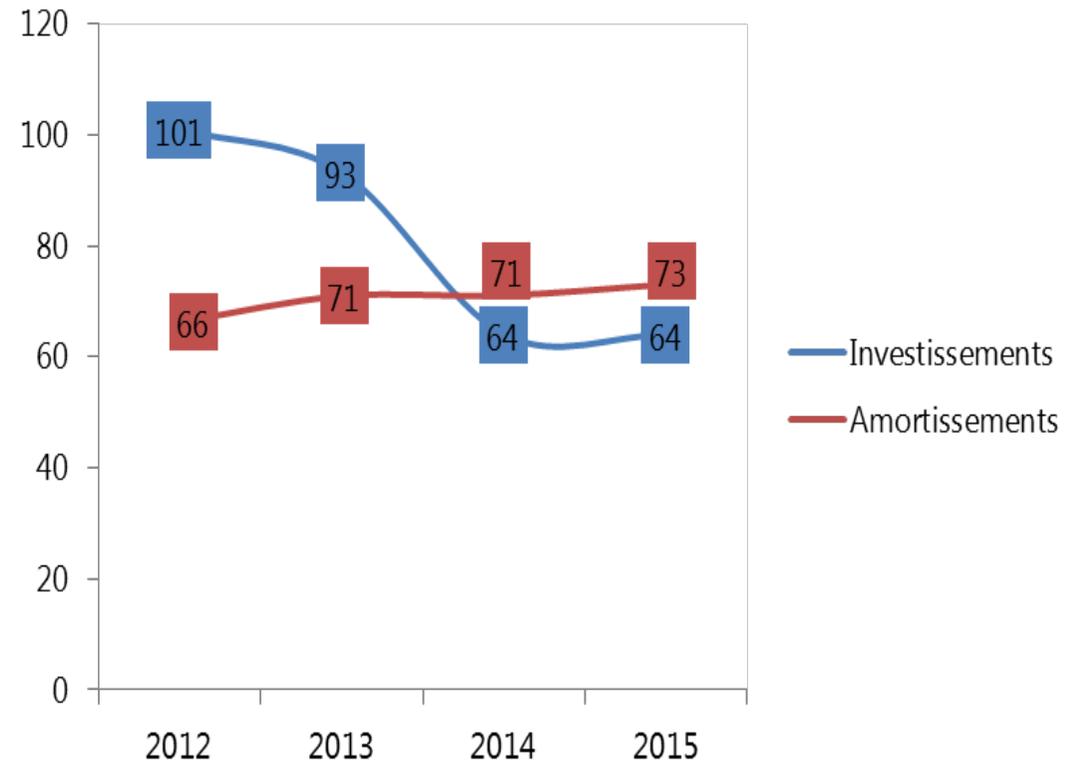
- ▶ sur le **réseau FR3, ils représentent une économie de 3,4M€.**
- ▶ Sur le **réseau Outre Mer**, suite à d'importants investissements, ils **sont en augmentation** sur la période 2013-2015.

▶ A partir de 2013, le niveau des amortissements est supérieur à celui des investissements.

- ▶ En toute logique **cela dénoterait un outil de production en cours de vieillissement ou d'obsolescence**
- ▶ L'analyse de la direction est de démentir ce constat du fait d'un matériel désormais moins coûteux
- ▶ La question reste cependant ouverte car il n'est pas certain que les situations soient homogènes à l'échelle du groupe

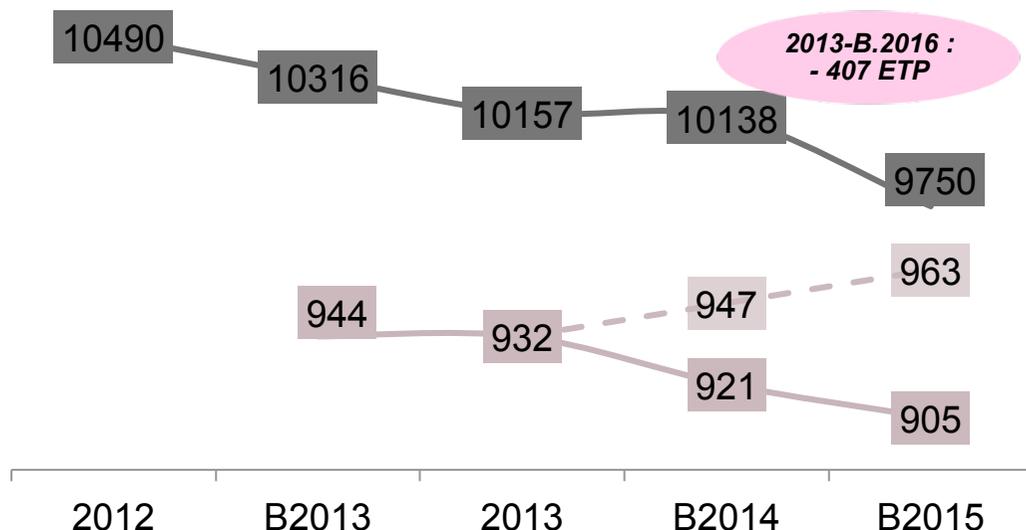
▶ Le plan d'affaires fait apparaître une économie d'investissements sensible de 37M€, de 2012 à

Investissements et Amortissements hors programmes (en M€)



Construction du plan d'affaires : ETP et Masse salariale

Nombre d'ETP et Masse Salariale associée (base budgétaire)



▶ **Avertissement:** cette simulation est réalisée sans connaître la décomposition de ce montant ni l'impact des accords sociaux

▶ Sur la ligne en pointillé, on voit le glissement de 1,7% (nets de 0,2pts d'effet Noria) qui aurait lieu sans les départs du PDV mais avec la suppression des emplois de non permanents réalisés en 2012/2013 (hyp. Secafi)

▶ NP: Hypothèse de calcul réel 2013 : 75K€ x 159 emplois supprimés en 2013 = 12M€.

▶ Projection 2014 : +1,7%.

▶ Pour arriver à l'objectif de 905M€ en 2015, il faudrait donc **58M€ d'économies de masse salariale** alors que le plan en prévoit 50M€ (30M€ au titre du PDV), économies nettes de l'impact des accords sociaux (montant que nous ne connaissons pas).

▶ Pour arriver à un objectif de 905 M€ en base budgétaire 2016, et en obtenant un taux d'adhésion de 100% au PDV, **il faudrait donc postuler que l'entreprise utilisera les marges de manœuvre financières suivantes:**

- ▶ Recours à des transactions
- ▶ Niveau de non-permanent/ permanent
- ▶ taux de remplacement des départs naturels
- ▶ positionnement salarial des « permanentisés »



Construction du plan d'affaires : les autres dépenses du diffuseur

► Les autres dépenses, ou « coûts de structure », vont aussi faire l'objet d'économies d'un montant de **39M€**, capital pour l'équilibre financier de 2016.

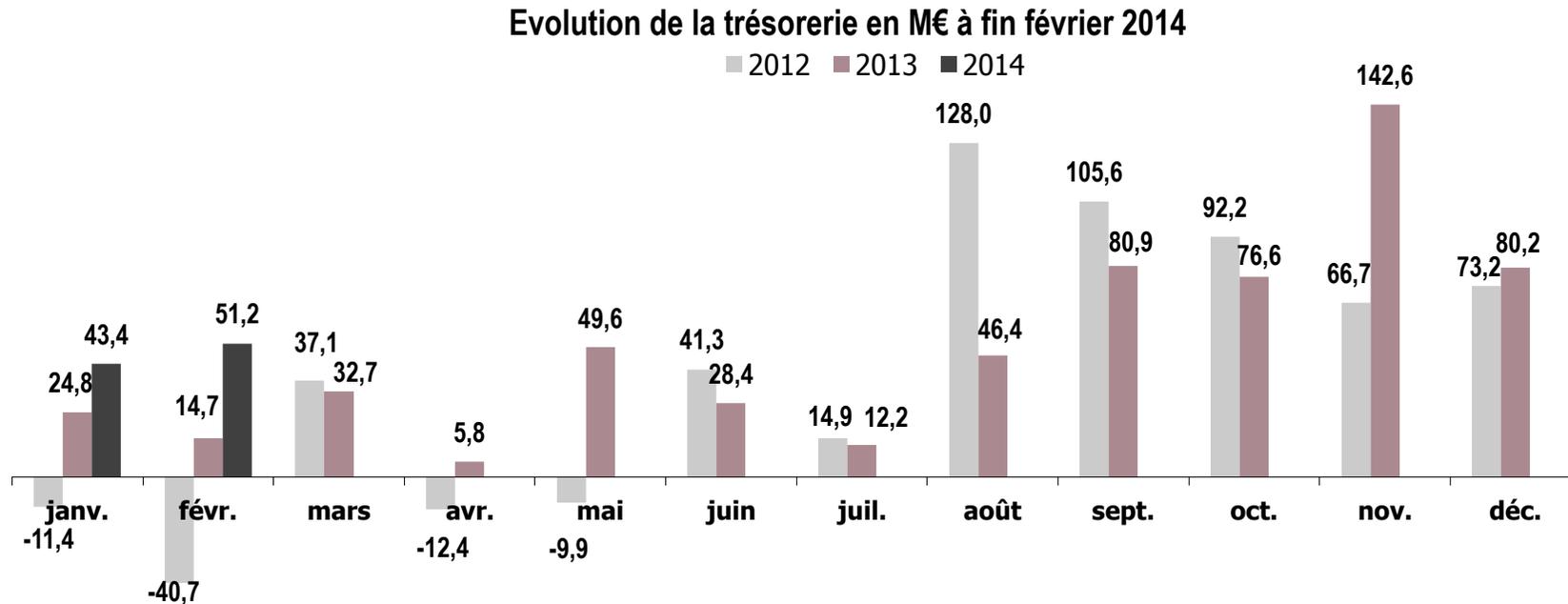
► Cependant, le découpage ne peut être présenté en raison de documents d'informations non communiqués :

En M€	Tendanciel 2016 inflaté	variation	Scénario Com
Masse salariale (structure)	?	-6%	?
Honoraires et études	?	-17%	?
Missions et Transports	?	-12%	?
Communication Promotion	?	-17%	?
Coûts techniques de diffusion	?	-10%	?
Informatique maintenance et matériels	?	-11%	?
intérim et autres services extérieurs	?	-11%	?
Autres dépenses du diffuseur	518	-8%	479

Construction du plan d'affaires: les premiers écarts

En M€	2012	Budget 2013	Révisé 2013	Ecart B/R 2013	Budget 2014	Révisé 2014	Ecart B/R 2014	Budget 2015
Ressources publiques	2 528	2 502	2 502	0	2 495	2 493	-3	2 486
Ressources publicitaires	372	340	321	-19	345	320	-25	355
Autres recettes	4	5	3	-2	5	3	-1	5
Prélèvements	336	332	328	-5	335	325	-10	336
Recettes nettes disponibles	2 568	2 515	2 499	-16	2 510	2 491	-18	2 510
				0			0	
Information nationale	237	231	235	4	235	235	0	226
Sport national	198	195	194	-1	183	192	9	175
Programme national	1 105	1 071	1 070	-1	1 076	1 077	1	1 063
Programme régional	567	563	558	-5	573	566	-7	576
<i>dont France 3</i>	381	378	371	-7	384	377	-7	386
<i>dont OMP</i>	186	187	187	0	189	189	0	190
Dépréciations et fin de droits	17	30	23	-7	15	15	0	10
Coût des programmes	2 108	2 092	2 079	-12	2 082	2 084	2	2 050
				0			0	
Coûts techniques de diffusion	90	99	90	-9	90	87	-3	90
Autres charges du diffuseur	340	350	358	7	353	344	-9	349
Filiales Cinéma	18	19	19	0	19	18	-1	19
Autres charges du diffuseur	448	486	484	-2	479	461	-18	475
Variation de provisions et autres dépenses	32	18	18	1	17	12	-5	17
Autres dépenses du diffuseur	480	503	502	-1	496	473	-23	492
Résultat Opérationnel		-62	-65	-2	-51	-54	-3	-15

L'évolution de la trésorerie sur 2014 : un début d'année en croissance par rapport aux années précédentes



- ▶ Les mouvements erratiques de la trésorerie proviennent essentiellement de la saisonnalité des achats de programme avec des décaissements importants en avril-juin (grille 1) puis en septembre-octobre (grille 2).
- ▶ Concernant les encaissements, 82 % obéissent à un rythme très régulier :
 - ▶ 202.5 M€ par mois correspondant à la redevance audiovisuelle
 - ▶ 26 M€ par trimestre correspondant au versement de la dotation budgétaire
- ▶ **Pour finir, les premiers mois de 2014 affichent une trésorerie nettement supérieure aux années précédentes.** Malheureusement, selon votre direction, l'absence de visibilité concernant le rythme de mise en œuvre du PDV ne permettrait pas d'avoir une vision fine dès le second trimestre...

Propositions



Analyse et questions sur la situation actuelle de la direction achats hors programmes : économies potentielles de 11,3 M€ (1/3)

▶ Achats hors programme :

- ▶ 550M€ dont 60% sont gérés par la direction Achat :

Estimations Secafi	M€	En %
Achats Groupe	550,0	
Achats de Taille suffisante	440,0	80%
Achats non traités par la direction	110,0	60%
Achats courants	92,9	84,5%
Réduction de prix	11,3	12,2%

- ▶ En appliquant le principe de Pareto, on peut tabler sur 80% des achats qu'il serait intéressant de faire passer par la fonction Achats. Pour l'instant, c'est 60% du flux qui passe entre leurs mains. On a donc une marge de progression de 20% (110M€).
- ▶ L'étude des CAO nous montre que 15,5% des achats sont de nouveaux achats, il n'est donc pas possible de faire des « économies » sur ces postes. En souhaitant être réalistes, nous avons donc exclu ces nouveaux achats du périmètre des économies.

La **CAO** ou **Commission des Appels d'Offres** supervise tous les achats dont le montant est supérieur à 1,5 M€. Elle réunit la Direction Juridique, Achats, Financier, Technique, et la direction concernée par l'achat en question. Cela permet de mettre en place une gouvernance d'achat et de se prémunir de tout risque juridique. Le montant total d'intervention n'est pas négligeable : 94 M€ en 2 ans.

Analyse et questions sur la situation actuelle de la direction achats hors programmes : économies de 11,3 M€ (2/3)

- ▶ On peut ensuite faire intervenir les achats dans les process :
 - ▶ Le changement de la rotation des véhicules peut entraîner une baisse du nombre total de la flotte de véhicules d'entreprises, la mise en place de distributeurs de journaux gratuits plutôt que la distribution systématique sont autant d'initiatives qui permettent de faire des économies
- ▶ **Nous entendons bien que la direction financière a pris en compte ces économies, en ne soumettant pas dans le plan d'affaires le montant des achats à une inflation forfaitaire.**
- ▶ **Toutefois, cette économie reste à faire en réalité et cela ne pourra pas se faire à iso-effectif dans une direction déjà en manque de personnel par rapport aux standards du marché :**

Estimations Secafi	Actuel	Objectif
Montant Achats (M€)	330	440
Taux du marché	30	30
Nombre d'acheteurs cible	11	15
Nombre d'acheteurs actuel	4	

- ▶ En effet, il est classique d'avoir un acheteur par tranche de 30M€ d'achats. Il faut d'ailleurs noter que les procédures d'appel d'offres sont très spécifiques et que cela réduirait le risque juridique inhérent à ces appels d'offres qui peuvent être contestés.

Analyse et questions sur la situation actuelle de la direction achats hors programmes : économies de 11,3 M€ (3/3)

▶ Les économies sont limitées par le fonctionnement contractuel :

	Services prioritaires	Services non prioritaires
Montant < 207K€	Négociation possible	Négociation possible
Montant > 207K€	Marchés Publics	Négociation possible

- ▶ La majorité des achats de France télévision est donc soumise aux règles de la commande publique. Cela nécessite de faire un appel d'offres et pour respecter l'équité ne permet pas de négocier les contrats. De cette contrainte, **le manque à gagner estimé entre 5 et 15%**.
- ▶ Attention, un changement de régulation va intervenir qui pourraient modifier les règles actuelles de fonctionnement des AO pour les marchés publics.
- ▶ Les textes et les services non-prioritaires pourraient passer sous marchés publics. Si c'est le cas, c'est le seuil de déclenchement de 207 K€ qui serait revu à la hausse.

Mise en place de la pub régionale en prime time par syndication nationale : recettes supplémentaires brutes estimées: 26 M€ (1/2)

- ▶ Au-delà d'avoir une visée sociétale, la télévision a également un rôle commercial avec la volonté de capter les téléspectateurs pour vendre à des annonceurs l'accès à l'audience. Dans un contexte économique dégradé, la tendance baissière du marché publicitaire observée en 2012 se poursuit en 2013 (données IREP) avec un recul de :
 - ▶ -3.6 % des recettes publicitaires des médias (soit 13.3 milliards €) contre -3.3 % en 2012 ;
 - ▶ -3 % des dépenses de communication des annonceurs (soit 30.1 milliards €) contre -1.3 % en 2012.
- ▶ Dans cette situation économique atone, les recettes publicitaires du groupe France Télévision sont prévues en baisse de 19 M€ en 2013 et de 25 M€ en 2014 par rapport à l'avenant du COM :

En M€	2012	Budget	Révisé	Ecart B/R	Budget	Révisé	Ecart B/R	Budget
		2013	2013	2013	2014	2014	2014	2015
Ressources publiques	2 528	2 502	2 502	0	2 495	2 493	-3	2 486
Ressources publicitaires	372	340	321	-19	345	320	-25	355
Autres recettes	4	5	3	-2	5	3	-1	5
Prélèvements	336	332	328	-5	335	325	-10	336
Recettes nettes disponibles	2 568	2 515	2 499	-16	2 510	2 491	-18	2 510

- ▶ Toutefois, d'après une étude sur 20 ans de France Pub, le niveau de croissance économique actuel renvoie dans le passé à des baisses nettement plus importantes sur le marché de la communication. **Ainsi, malgré un environnement actuel morose, l'appétence des annonceurs pour les investissements publicitaires demeure; pour l'heure la marque FTV résiste encore mais la dégradation des audiences ne peut perdurer.**

Mise en place de la pub régionale en prime time par syndication nationale : recettes supplémentaires brutes: 26 M€ (2/2)

- ▶ La réglementation en vigueur permet à FTV, sous certaines conditions, de faire figurer dans sa grille des publicités en prime time dans le cadre de sa programmation régionale. Nous proposons d'étudier cette piste en envisageant des systèmes combinés éditoriaux, permettant l'exploitation d'écrans horaires réservés à la publicité.
- ▶ Par exemple, il pourrait être mis en œuvre des décrochages régionaux aux grands carrefours du prime time (par exemple 20H15 et/ou 20H30 et/ou 20H50 et/ou 22H30) avec des programmes courts régionaux adaptés spécialement en fabrication, coût et en durée pour ne pas décaler les démarrages programmes nationaux (bandes annonces régionales, teasing, remontages programmes, météo, ou services, annonces actualité numérique régionale...). Ces décrochages comprennent l'insertion des écrans publicitaires régionaux :

Prime time	20 h 30	22 h 30
Côût pour 1 000 téléspectateurs (CPM) *	4,48	4,48
Nombre de spot	3	3
Audience moyenne de France 3 en milliers	2 652	2 652
Nombre de jours	365	365
Total	13 009 651	13 009 651
Recettes globales	26 019 302	

* Sources externes à l'entreprise non communicable

- ▶ Dans nos prévisions, nous avons pris comme hypothèse de mettre en place trois spots publicitaires en début et fin de prime time (20h30 et 22h30), permettant ainsi d'afficher 26 M€ de recettes publicitaires supplémentaires venant ainsi compenser le retrait de 25 M€ prévus au budget 2014.
- ▶ Bien entendu ces écrans peuvent être syndiqués en partie ou en totalité selon les régions, et seront commercialisés comme tels.
- ▶ Cela permettrait par ailleurs de fournir grâce à ces programmes régionaux une exposition supplémentaire aux programmes du réseau, faire appel à sa capacité de production, son inventivité éditoriale...



Présentation des économies par direction

Éléments factuels liés aux économies

- ▶ La base analytico-comptable de FTV n'est pas stabilisée. Ainsi, par direction, il n'est pas actuellement possible d'obtenir les masses salariales. Une situation qui impacte la connaissance du coût réel des activités.
- ▶ Le résultat sur 2012 – 2015: face au glissement des ressources de 2% par an, une baisse des charges opérationnelles de 2,5%.
- ▶ Le Plan d'affaires a été construit en priorisant les missions de FTV, et par un chiffre d'économies transmis aux financiers des différentes directions. Celles-ci ont élaboré des scénarii, dans la limite de la non- destructuration de l'activité.
 - ▶ Le programme national, l'information, le sport, les réseaux et Technofab ont été mis à forte contribution, avec des effets sur 2015.
 - ▶ Sur les autres charges, une approche forfaitaire volontariste a été retenue (réduction des charges à réaliser en continu).
 - ▶ Des éléments exceptionnels ont été provisionnés, pour les litiges à 35M€ et pour la provision PDV 43M€ (montants initiaux revus en 2014)
- ▶ En ETP, 2012 :10 492. En 2013: 10 160; à fin 2015 objectif à 9 750. Tout ceci s'accompagne d'un plan de permanentisation sur 5 ans.
- ▶ Les impacts en trésorerie auraient lieu sur les années 2014 et surtout en 2015. Des discussions auraient lieu autour du schéma d'endettement court terme.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ La transposition et la convention collective font que cette économie d'ETP importante ne se traduirait pas par une économie de masse salariale de même montant. Objectif budget 2016: 905M€ contre 921M € au budget 2014
- ▶ La ré-internalisation d'activités de production et de fabrication n'a pas été retenue comme une hypothèse d'économies. Seule option pour la direction financière: travailler sur l'optimisation de l'allocation des moyens internes de FTV.
- ▶ Le numérique est inscrit dans les « autres résultats opérationnels », et pas dans les « coûts de programme ». Il apparaît en net des recettes publicitaires de FTVEN.

Documentation manquante

- ▶ Contribution de chaque direction à l'effort de masse salariale et détail de la MS dans le plan d'affaires
- ▶ Impact des accords sociaux dans la masse salariale
- ▶ Détail des économies sur les « autres dépenses », détail du montant des charges calculées dans les économies. Montant des commandes venant de F2 et du service des sports en 2012-2013 et au budget 2014.

Eléments factuels liés aux économies

- ▶ Un projet d'entreprise stratégique à l'horizon 2015 a été défini par chaque station en 2013 avec à la clé un plan d'économies et de réorganisation.
- ▶ Analyse de la direction: les chaînes seront en risque à partir de 2015-2020. Possible création d'un réseau privé ultra-marin.
- ▶ Les pré-requis:
 - ▶ Etablir les modes de convergence **entre radio et télévision et entre les métiers concernés**
 - ▶ Mutualiser les assistanats,
 - ▶ Planifier et réguler (modèle F3)
- ▶ L'éditorial est sanctuarisé: pas de suppressions de postes de journalistes.
- ▶ La non indexation des indemnités de départ et la nature différente des régimes fiscaux constituent un frein majeur pour le volontariat

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Dans l'état actuel des négociations, la **non indexation de la prime pose une question de fond: que se passe t-il s'il vient à manquer 30% de volontaires (niveau 1 et 2)? Des départs individuellement négociés? Que se passe t-il pour une station si elle concentre un taux élevé de non-départs? Va-t-on lui notifier budgétairement les économies qui auraient dû avoir lieu sur 2014?**
- ▶ Le vrai enjeu est **l'accord sur la polyvalence**. Il conditionne 4 à 5 suppressions de postes. Mais il est lié à des négociations nationales
- ▶ Quelles seront les transformations majeures qui seront occasionnées par le nouveau projet stratégique? Les consultations disjointes , PDV puis projet Horizon 2015 n'aident pas à clarifier les discussions sur les besoins par station.

Documentation manquante

- ▶ Contribution de la direction outre-mer à l'effort de masse salariale.
- ▶ Autres économies en année pleine
- ▶ Mode d'analyse de la charge et de la répartition de travail par poste proposé au départ

Éléments factuels liés aux économies

- ▶ Le budget global du réseau est de 230M€ dont 157M€ de masse salariale.
 - ▶ L'effet de la transposition sur 2013 a été de 2M€ (+1,3%)
 - ▶ L'effet en année pleine du PDV **serait de 5M€** (-3,2%), avec un coût moyen estimé de 95 à 100 K€ par poste.

- ▶ Le budget 2014 reçu par la direction : +1%.
 - ▶ Or il y aura un glissement de masse salariale naturel et les investissements importants qui ont eu lieu occasionnent de fortes dépenses d'amortissement et de maintenance
 - ▶ Si ces deux paramètres sont neutralisés, le budget net disponible est de -0,7%
 - ▶ Il est donc prévu une baisse des effectifs (baisse de la base de masse salariale) et d'autres charges: ex.frais de mission, réserves centralisées, acquisition programme (0,5M€).

	B2013	B2013	Moyenne 2013	Déc 13	B2014
ETP	1692,6	1650	1620,7	1642,4	1621,7

Cachet radio

Postes vacants

PDV ?

- ▶ Pour éviter d'asphyxier les stations, l'effort est concentré sur Malakoff
 - ▶ Budget stations +0,1%, Budget Malakoff (-2,9%).

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Le budget et les enveloppes centralisées étaient aussi au service des stations (ex.achats de programmes).

- ▶ L'accompagnement du réseau en 2013/2014 a été possible grâce aux enveloppes budgétaires que le siège a concédé. De ce fait, il n'y aurait ces marges de manœuvres d'économies ne seraient plus disponibles à Malakoff.

- ▶ Une des bonnes nouvelles est la progression des audiences, ainsi que la progression de la publicité (en hausse par rapport à 2013).
 - ▶ Toutefois, sur les 19M€, 6,5M€ retournent à la régie. Le taux de régie serait en être renégocié

Documentation manquante

- ▶ Budget 2014 de la direction Outre mer

- ▶ Vision 2015 des grands équilibres, objectif d'ETP.

Éléments factuels liés aux économies

- ▶ La **transposition des accords** (forfait jour, et mesure d'harmonisation...) **ne fait pas partie du périmètre budgétaire du réseau**. La masse salariale au budget 2014 est 266 M€, soit +1,2% de glissement.
- ▶ La demande d'économies envers les directions a été faite en euros et non pas en ETP.
 - ▶ ETP 2013 : 3 409, ETP budget 2014: 3 430.
- ▶ Le **réseau France 3 a fait d'autres économies pour 9,7M€**:
 - ▶ Amortissements (3,8M€),
 - ▶ Masse salariale (3,7M€)
 - ▶ Autres charges (4,8M€) comme les capacités satellitaires, le contrat ONE (réseau informatique, vidéo...) et les refacturations interne (exemple sur la filière 1,2M€ de moins)
- ▶ Le réseau France 3 est rentré dans les objectifs de 2013 grâce aux économies effectuées en sept 2012. Les marges de manœuvre sont désormais dans les **efforts de productivité** ce qui ne peut - sans activité nouvelle- que s'apparenter à un développement de la polyvalence
- ▶ Le réseau est en **retard sur les objectifs de recettes publicitaires** (de 500k€) ce qui pourrait nécessiter de nouvelles économies

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Il va être **difficile de piloter les effets de la transposition sur la masse salariale** et de compenser ses effets sur la ligne budgétaire correspondante (au niveau central).
- ▶ Dans le budget, il est prévu le départ de 20% des personnels sur 2014. Si le PDV intervient à partir de juin 2014, cela représente pour le réseau 36 départs, ce qui est peu réaliste. **L'effort d'économie sera marginal sur 2014**
- ▶ Il existe des moyens fixes mais leur utilisation optimale nécessite des avances en cash
- ▶ L'argument de l'accord collectif pour expliquer que la **réinternalisation ne tient pas résiste-t-il à une vision cash?**

Documentation manquante

- ▶ Budget 2014 des réseaux FR3
- ▶ Détail des économies sur 2013 et au budget 2014

Direction Achats hors programmes

Éléments factuels liés aux économies

- ▶ La coordination des achats est créée en 2003, **en 2006 FTV est soumis aux règles de passation des marchés publics**. En 2010, création de la direction des achats.
- ▶ Le **manque à gagner** pour FTV d'être obligé de passer par appel d'offre est de **5 à 15%**. Un facteur limitant quand on souhaite la comparer à des chaînes privées.
- ▶ Les achats concernent la **technique** (18%), la **diffusion** (15%), le **consulting** (13%), les **services généraux** (11%), les **ressources humaines** (10%)... Soit 550 M€
 - ▶ Différents exemples montrent l'efficacité de cette direction: les primes d'assurances par exemple : de 4,4M€ à 1,4 M€.
- ▶ Mise en place en octobre 2011 de la **Commission d'Appel d'Offres** pour se prémunir de potentiels risques juridiques.
- ▶ **Pistes d'améliorations:**
 - ▶ Les baux des sites loués ou la flotte de véhicules,
 - ▶ Intégration de la démarche achats dans les process internes
 - ▶ Sur les moyens de production (plateaux etc...), il y a très peu de concurrence, ce qui rend difficile les baisses de prix.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Une direction qui est composée de 4 acheteurs, 1 assistante et 1 alternant **soit un nombre en deçà des standards du marché**.
- ▶ La direction semble avoir également besoin de ressources sur les aspects numériques.
- ▶ La **mutualisation** permet d'obtenir de meilleurs prix (ex. TV5 Monde)
- ▶ Les économies potentielles calculées par nos soins sont identiques à celles projetées dans le plan d'affaires. Là où nous divergeons c'est qu'elles sont à réaliser par un accroissement de personnel à cet effet.

Documentation manquante

- ▶ Plan d'économies de la direction Achats au-delà du calcul de la direction financière présenté dans le plan d'affaires

4 - PDV: Analyse des données et enjeux sociaux



Les données sociales : tableau d'ensemble



Tableau des écarts entre les différents documents sur les données qui concernent les « effectifs » entre les outils de reporting et les documents du PDV

Source	Date	Permanents - Personnes physiques	Permanents - ETP	Non Permanents - Personnes physiques	Non Permanents - ETP	Total P et NP – Personnes physiques	Total P et NP - ETP
Bilan de l'emploi	Juin 2011	8 535	8 346,2		1 996,8	10 343	
Bilan de l'emploi	Juin 2012	8 794	8 587		2 065	10 652	
Bilan de l'emploi	Juin 2013	8 694	8 520		1 630,9	10 150,9	
Fichier du personnel		8 480					
Livre 1 (ligne 240)	31 juillet 2013	8 844		1 601 (dont 68 contrats professionnels)		10 445	
Livre 2 (ligne 3 910)	31 juillet 2013		9 086,8				

- ▶ Le bilan de l'emploi à juin 2013 indique 8 694 permanents personnes physiques. **Dans le livre 1 du PDV, ils sont 8 844**, soit 150 de plus (différence entre les inscrits et les présents ?) : les inscrits comprennent les congés sans solde, les détachés, les congés sabbatiques.).
- ▶ De même, en ETP, le bilan de l'emploi à juin 2013 indique 8 520 ETP permanents. **Un mois plus tard, ils sont 9 086,8, soit 566,8 ETP de plus, selon le livre 2, sans que nous puissions l'expliquer.**
- ▶ Pour rappel: Avis du Conseil supérieur de l'audiovisuel n°2013-14 du 11 septembre 2013 relatif au projet d'avenant au COM: « *Le Conseil qui a été destinataire de données multiples dont il n'a pu dégager la concordance souhaite vivement que l'ensemble des données soient étayées et présentées de façon totalement homogène dans l'avenant final au COM.* » « *Recommandation n°14: Clarifier les chiffres concernant les ETP, préciser les catégories d'emplois auxquels ils se rattachent [...]* »

Selon notre analyse du fichier du personnel, 534 salariés sont potentiellement éligibles au départ en retraite

	Fichier du personnel - + de 60 ans	Fichier du personnel - + de 62 ans	Document Direction v2 - + 62 ans au 1 ^{er} mai 2014
Présidence	2		3
Secrétariat général	9	5	8
Orga RH et Com interne	28	10	23
Gestion Finance Moyens	122	49	73
Développement numérique et Startégie			
Programme transverses	5	3	4
Rédactions et Magazines d'information	94	51	72
Sports	9	5	8
France 2	6	3	6
France 3	148	64	99
France 4			
France 5	4	2	4
Outre-mer 1ère et France O	107	52	79
Total	534	244	379

- ▶ Toutes les personnes nées avant 1954 et ayant tous leurs trimestres sont éligibles au PDV.
- ▶ **Les départs à la retraite pour les personnes nées en 1954 et ayant tous leurs trimestres de cotisation peuvent avoir lieu à partir du 1^{er} août 2015.**
- ▶ **Par conséquent il convient d'intégrer les personnes nées en 1954 aux hypothèses de travail.**
- ▶ Les personnes nées en 1955 ou plus tard ne pourraient pas bénéficier du PDV au titre du départ en retraite (sauf motifs dérogatoires telle que l'incapacité permanente à 10% liée à la pénibilité au travail).
- ▶ Selon ces hypothèses nous arrivons à la conclusion que 534 personnes seraient éligibles au PDV au titre de la retraite.

Sources: Le Site officiel de l'administration française : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14043.xhtml> et <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14044.xhtml>

La difficulté d'une analyse sociale fine...(1/2)

Éléments factuels

- ▶ Une différence d'un poste inexpliqué entre le livre 1 et le livre 2
 - ▶ 360 selon le livre 1 (dont 6 cadres de Direction des CODIR Outre –mer et 20 cadres dirigeants hors grille) et 361 selon le livre 2 (dont 20 leviers d'allègement de structure)
- ▶ La dénomination des emplois ne permet pas de rapprocher livre 1 et livre 2
 - ▶ Ex: Conseiller du Président, CODIR, Rédacteur reporter (si inclus dans journaliste filière rédaction, alors il y aurait un journaliste de plus que dans le livre 1)
- ▶ Le fichier du personnel ne comporte pas les mentions indispensables pour recouper avec les données du livre 2.
 - ▶ Les périmètres des Directions ne sont pas les mêmes
 - ▶ Ex: périmètre du fichier du personnel Direction France 3 et périmètre du livre 2 Direction du réseau France 3
 - ▶ Le fichier du personnel ne fait pas apparaître les localisations
 - ▶ 20 libellés de postes ciblés ne figurent pas dans le fichier du personnel correspondant à 108 postes ciblés dans le livre 1
 - ▶ Ex: Journaliste encadrant, coordinateur formation, chargé d'édition numérique...
 - ▶ 46 libellés d'emplois sont « emploi non défini » « PFT » ou « PRG » ou « IMG » ou « GES » ou « COM » correspondant à 668 postes
 - ▶ 205 libellés de fonctions ne sont pas associés à un salaire.
 - ▶ Ex: Agent de courrier, assistant d'émission, responsable de programmation, scripte...
 - ▶ Seul le salaire est indiqué, les autres composantes de la rémunération ne figurent pas, ni même les charges sociales

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ L'absence de données rend difficile l'établissement des personnes qui pourraient être potentiellement candidates au départ.
- ▶ La différence de périmètre ne permet pas de retrouver les postes appartenant au réseau et ceux appartenant au siège.
 - ▶ L'absence des données âge et localisation ne permet pas d'identifier les personnes pouvant candidater au 1^{er} niveau.
 - ▶ L'absence de données salariales pour certains postes ne permet pas de réaliser des simulations précises d'économies.
- ▶ Pour l'ensemble de ces raisons, nous ne pouvons vous proposer une analyse plus détaillée

Informations manquantes

- ▶ Un fichier du personnel indiquant la date de naissance, la date d'entrée dans l'entreprise, la date de sortie de l'entreprise, l'entité (RFO, France 3...), la localisation (nom de la station, de l'antenne, de la locale...), le distinguo journaliste/PTA, la catégorie et/ou la qualification (B21, B22... selon la convention collective, le libellé métier, le distinguo cadre/non cadre, la fonction d'encadrement éventuelle, les composantes de la rémunération brute (une colonne par composante et une pour la rémunération totale) et les charges sociales.

La difficulté d'une analyse sociale fine...(2/2)

	Nombre de postes ouverts au PDV
ADJOINT ACTIVITE EQUIPES LEGERES ET POST PRODUCTION PGA	1
ADJOINT DRH RESEAU FRANCE 3	1
ADJOINT SOUS-TITRAGE FRANCE 2	1
ASSISTANT D'EMISSION	5
CADRE SUPERIEUR DES AFFAIRES INTERNATIONALES	1
CADRE SUPERIEUR EXPERTISE PROJETS TRANSVERSES	2
CHARGE D'ETUDES	1
CHARGE DE SUIVI D'EXPLOITATION DES PLATEAUX DU SIEGE	1
COORDINATEUR FORMATION	2
DIRECTEUR DELEGUE EN CHARGE DE MISSIONS TRANSVERSES	1
JOURNALISTE ENCADRANT	15
JOURNALISTE FONCTION SUPPORT ADMINISTRATIF ET COMMUNICATION	4
JOURNALISTE FILIERE EDITION	5
JOURNALISTE FILIERE IMAGE	4
JOURNALISTE SUR EMISSION	6
PRODUCTEUR	1
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES	1
RESPONSABLE SANTE AU TRAVAIL	1
TECHNICIEN D'EXPLOITATION SON (TV OU RADIO)	1

- ▶ Les libellés postes ci-contre n'apparaissent pas dans le fichier du personnel. Il se peut qu'ils figurent sous une autre appellation, mais nous n'avons pu les identifier.
- ▶ Le regroupement de postes sous un même libellé* ne nous a pas permis d'identifier les postes ciblés dans le fichier du personnel.

*Les libellés tels que « journaliste filière rédaction » ou « journaliste filière image » ou « journaliste encadrant » ou « journaliste filière édition » ou « assistantat et gestion administrative » correspondent à des regroupements de postes comme définis dans le livre 2 page 26

Le siège

Présentation des suppressions de postes

Directions de l'information et magazines, sports, programmes et France 4

Éléments factuels

- ▶ 49 postes ouverts au départ volontaire

- ▶ Objectifs:
 - ▶ Recentrage sur le cœur de métier de FTV et ajustement de la structure de coût à l'activité
 - ▶ Transfert de l'activité de l'AITV à un repreneur
 - Suppression des 28 postes de l'AITV comprenant 4 journalistes encadrants, 21 journalistes de la filière rédaction et 3 journalistes filière
 - ▶ Absence d'investissement dans de nouveaux outils nécessaires à la poursuite de l'activité et un équilibre coût/gain difficile à atteindre
 - ▶ Externalisation de l'activité de sous-titrage de la Rédaction de France 2 vers une autre filiale du Groupe (MFP)
 - Suppression de 14 postes de journalistes filière rédaction, 1 poste d'adjoint sous-titrage France 2, 1 poste de chef de service et 1 poste de Grand Reporteur
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite à l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - ▶ Mise en œuvre de la convergence des outils informatiques à horizon 2015.
 - Création d'un pool de secrétaires et suppression d'un poste d'assistante de rédaction
 - ▶ Dématérialisation des médias et archivage sur serveur
 - Suppression d'un poste de magasinier
 - ▶ Recherche de gains de productivité à travers la planification de l'activité
 - Suppression de deux postes journalistes filières rédaction

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si la convergence des outils informatiques anticipée dans le livre 2 tarde à être réalisée, ou si le poste de secrétaire est supprimé avant que la convergence des outils ait lieu.

- ▶ Le reclassement des journalistes chez MFP implique un changement du statut de ces derniers.

- ▶ L'enjeu de redéploiement interne risque d'être compliqué du fait de besoin en ressources sur des profils différents de ceux des postes supprimés.

Pour aller plus loin

- ▶ Etude sur le degré de substitution des postes/compétences

Directions de la Présidence, du Secrétariat général, de l'Organisation RH Projet d'entreprise et de la communication externe (1/3)

Éléments factuels

▶ Objectifs:

- ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite à l'introduction de nouveaux outils et/ou process de fabrication et/ou transfert d'activité
 - un poste de coordinateur compétences métier, un poste de coordinateur formation, un poste de chargé de formation, un poste de responsable RH, un poste de cadre de gestion RH, un poste d'assistant
- ▶ Saisine en diminution constante.
 - Suppression de quatre postes de journaliste et fonctions support administratif et communication d'un poste de conseiller du Président et transfert d'une partie de l'activité à la direction de la communication externe
- ▶ Fusion des Directions (secrétariat général et DGD à la gestion, à la finance et aux moyens)
 - Création d'un pool d'assistante et suppression d'un poste d'assistante
- ▶ Diminuer le recours aux chauffeur
 - Création d'un pool de chauffeur et suppression de cinq postes de chauffeur
- ▶ Déploiement à l'horizon 2015 de l'application RH
- ▶ Suppression d'un poste de cadre de gestion et d'un poste de chargé de mission rédacteur en chef
- ▶ Déploiement à l'horizon 2015 des outils GTA
 - Suppression de cinq postes de gestionnaire administration du personnel et paye
- ▶ Mise en place du nouvel intranet « Monespace2 »
 - Suppression d'un poste de responsable de projet et d'actions de communication

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si le déploiement de l'application RH anticipé dans le livre 2 tarde à être réalisé, ou si les postes de cadre de gestion et de chargé de mission sont supprimés avant qu'elle soit mise en place.
- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si le déploiement des outils GTA, anticipé dans le livre 2 tarde à être réalisé, ou si les postes de gestionnaire administration du personnel et paye sont supprimés avant qu'ils soient mise en place.
- ▶ Difficulté d'adaptation pour un départ de deuxième niveau, par exemple sur des postes « atypiques » (poste de chauffeur par exemple)?
- ▶ Point de vigilance : les suppressions de postes anticipent les évolutions d'activité et de pratiques professionnelles. Pour certains d'entre eux, cette mutation pourrait s'étaler dans la durée.

Pour aller plus loin

- ▶ Une étude des surcoûts engendrés par la suppression des postes

Directions de la Présidence, du Secrétariat général, de l'Organisation RH

Projet d'entreprise et de la communication externe (2/3)

Éléments factuels

▶ Objectifs:

- ▶ Transfert de la gestion éditoriale et la création des sites internet de FTV vers la Direction du Numérique
 - Suppression de quatre postes de communication visuelle, un graphiste et trois journalistes filière rédaction
- ▶ Transfert de l'activité des demandes des téléspectateurs de France O vers le centre d'appel de Poitiers et baisse de l'activité téléphonique et courrier
 - Suppression d'un poste de chargé de communication relationnelle et d'un poste de responsable communication relationnelle

▶ Evolution de l'organisation

- ▶ Transfert de l'équipe en charge des relations sociales Siège au DRH siège
 - Suppression d'un poste de responsable relations sociales
- ▶ Mutualisation des équipes Observatoire social et relations sociales IRP et OS groupe
 - Suppression de deux postes de chargé de gestion administratif et chargé d'étude
- ▶ Réduction de l'activité RH en central du fait que les programmes nationaux de France 3 soient transférés à la Direction des programmes
 - Suppression d'un poste de chargé de développement RH, un poste d'encadrement RH, un poste de journaliste

▶ Evolution de l'organisation du fait de la fin de la mutation et de l'aboutissement de projets

- Suppression de deux postes de cadres supérieurs expertises projets transverses, de deux postes de chefs de projet de 4 postes d'assistantat RH dans les pôles

▶ Transfert de l'activité paie de la filière au siège

- Suppression de 6 postes de gestionnaires administration du personnel et paie et création de 4 postes de gestionnaires administration du personnel et paie

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Risque de déstabiliser les salariés une deuxième fois après la mise en place de l'entreprise unique.
- ▶ Risque de faire face à de nombreuses frustrations suite à des demandes de départs refusées.
- ▶ La suppression des postes risque d'engendrer des surcoûts qui ne sont pas fléchés.

Pour aller plus loin

- ▶ Une étude des surcoûts engendrés par la suppression des postes

Directions de la Présidence, du Secrétariat général, de l'Organisation RH Projet d'entreprise et de la communication externe (3/3)

Éléments factuels

▶ Objectifs:

- ▶ Recentrage sur le cœur de métier
 - ▶ Désengagement d'organisations internationales, réduction de la présence de FTV dans certaines instances internationales
 - Suppression de 2 postes de chargé de mission, un poste de cadre supérieur affaires internationales, 1 poste d'assistante
 - ▶ Arrêt du suivi et des visites de locaux, d'universités, d'écoles...
 - Suppression d'un poste de cadre de gestion
 - ▶ Suspension de projet
 - Suppression d'un poste de chargé de la santé et de la qualité de vie au travail
- ▶ Réduction de l'activité intranet, de partenariat, d'évènementiel et donc de la communication visuelle et du marquage
 - Suppression d'un poste de Rédacteur reporter, de deux postes de chargés de partenariat, de deux postes de chargés de relations publiques et évènements, un poste de chargé de communication promotionnelle et publicitaire
- ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression d'un poste de responsable juridique social et un poste de responsable santé au travail

Conséquences / pistes de réflexion

Pour aller plus loin

- ▶ Une étude des surcoûts engendrés par la suppression des postes

Le réseau Outre-Mer



Eléments factuels

- ▶ 8 postes ouverts au départ volontaire
- ▶ Objectifs:
 - ▶ Simplification du dispositif et des process
 - Création d'un pool de secrétariat,
 - ▶ Economies de coûts,
 - Externalisation du poste d'habillage (selon la Direction, il s'agirait d'une économie allant jusqu'à 100K€)
 - ▶ Recherche de gains de productivité à travers le redéploiement de tâches vers d'autres postes
 - Suppression du poste d'agent de courrier et de chargé de réalisation émissions TV
 - ▶ Simplification des lignes hiérarchiques: Alignement sur la structure moyenne des autres stations (en général Un rédacteur en chef télé pour deux adjoints)
 - Suppression d'un poste de journaliste encadrant
 - ▶ Automatisation de tâches suite à la mise à jour de logiciel:
 - Suppression d'un poste de documentaliste
- ▶ 1 poste supplémentaire du CODIR ouvert au départ volontaire à la demande du National
- ▶ 13 personnes seraient âgées de plus de 60 ans en 2012

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Un projet de réorganisation ciblant des profils particuliers alors que le PDV raisonne sur la base de postes.
 - ▶ Risque de dysfonctionnement de la structure et/ou de réorganisation précipitée en cas de départs volontaires non envisagés
 - ▶ Ex: poste de journaliste filière rédaction et journaliste encadrant, poste de documentaliste
- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si les investissements technologiques anticipés dans le livre 2 tardent à être réalisés.
- ▶ L'externalisation du poste d'habillage pourrait n'engendrer aucune économie de coûts.
- ▶ Préciser les postes dit CODIR ciblés par le PDV
- ▶ Une gestion RH qui pourrait être effectuée dans le temps par des départs naturels, au regard de la pyramide des âges.

Pour aller plus loin

- ▶ Nécessité d'apporter la justification des économies de coûts liés à l'externalisation du poste d'habillage.
- ▶ Affiner l'analyse de la pyramide des âges par poste

Éléments factuels

- ▶ 7 postes ouverts au départ volontaire
- ▶ Le livre 2 ne prévoit aucune externalisation de poste.
- ▶ Objectifs:
 - ▶ Recherche de gains de productivité à travers:
 - ▶ le redéploiement de tâches vers d'autres postes
 - Suppression du poste de chargé de mission et du poste de gestionnaire de parc
 - ▶ la mutualisation de ressources d'activités différentes
 - Ex: poste d'assistantat, d'assistant d'exploitation, de chef opérateur de son/mixeur
 - ▶ Redéploiement de taches du scripte vers les journalistes suite à l'utilisation d'un logiciel
 - Suppression d'un poste de scripte
 - ▶ Automatisation de tâches suite à la mise en place de nouvelles technologies
 - Suppression du poste d'OPV
- ▶ 1 poste supplémentaire du CODIR ouvert au départ volontaire à la demande du National
- ▶ 25 personnes seraient éligibles au départ à la retraite dont 11 positionnées sur des postes ciblés par le PDV

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si les investissements immobiliers et technologiques anticipés dans le livre 2 tardent à être réalisés.
- ▶ Risque de surcharge de travail pour les postes sur lesquels les tâches seront redéployées
- ▶ Préciser les postes dit CODIR ciblés par le PDV
- ▶ Une gestion RH qui pourrait être effectuée dans le temps par des départs naturels, au regard de la pyramide des âges.

Pour aller plus loin

- ▶ Etude complète de la faisabilité et des coûts de la reconfiguration des locaux
- ▶ Affiner l'analyse de la pyramide des âges par poste

Éléments factuels

- ▶ 5 postes ouverts au départ volontaire
- ▶ Objectifs:
 - ▶ Simplification du dispositif et des process
 - Création d'un pool de secrétariat, et suppression d'un poste d'assistantat
 - ▶ Recherche d'économies au travers d'un recentrage sur les missions de France télévision 1^{ère}
 - Suppression d'un poste de rédacteur en chef
 - ▶ Réduction de la structure : Alignement sur la structure moyenne des autres stations (en général Un rédacteur en chef télé pour deux adjoints)
 - Suppression d'un poste de planificateur
 - ▶ Economies de coûts,
 - Externalisation du poste de technicien de maintenance et d'exploitation énergie climat
 - ▶ Automatisation de tâches suite à la mise en place de nouvelles technologies
 - Suppression du poste d'OPV
- ▶ 1 poste supplémentaire du CODIR ouvert au départ volontaire à la demande du National

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Risque de fragiliser l'organisation actuelle si les investissements technologiques anticipés dans le livre 2 tardent à être réalisés.
- ▶ Préciser les postes dit CODIR ciblés par le PDV
- ▶ Une gestion RH qui pourrait être effectuée dans le temps par des départs naturels, au regard de la pyramide des âges.
- ▶ Une redéfinition des rôles et responsabilités des postes d'assistantat est-elle envisagée ? (Problématique CHSCT)

Pour aller plus loin

- ▶ Etude complète des coûts relatifs à l'achat des 6 caméras robotisées et au poste d'OPV
- ▶ Etude complète des coûts relatifs à l'externalisation du poste de technicien de maintenance et d'exploitation d'énergie climat.
- ▶ Affiner l'analyse de la pyramide des âges par poste

Eléments factuels

- ▶ 6 postes sont ciblés dans le cadre du PDV
 - ▶ 1 au sein du Co-Dir,
 - ▶ 5 au sein des équipes,
- ▶ Ces départs permettraient une économie d'environ 700k€/an,
 - ▶ Les charges de personnel représentent environ 19,5 M€/an
- ▶ Pour le poste au sein du Co-Dir, une discussion entre la Direction de l'Outre-Mer et le Directeur Régional décidera de son évolution. Rien à ce jour ne serait décidé
- ▶ Pour les autres postes, une approche "pragmatique" et tenant compte de la situation dans chaque service aurait été privilégiée :
 - ▶ Pas de mise en place de "d'équipe mutualisée" d'assistantes
 - ▶ Nouvelle formule du Journal TV et modernisation des moyens techniques permettraient de réduire le nombre d'OPV et de JRI ...
- ▶ A souligner qu'une loi locale permet à l'Entreprise de décider de faire partir un salarié en retraite si celui-ci remplit les conditions prévues par la Caisse de Retraite locale (CPS)
- ▶ Le budget 2014 table sur une ETP en recul de 3,3 (à 163,9)
 - ▶ L'effet du PDV ne serait que marginal sur l'exercice

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ La suppression d'un poste de Chargé de Production est en lien avec une nouvelle organisation de ce département non connue à ce jour,
- ▶ Au-delà de ce point en particulier, doit-on s'attendre à d'autres évolutions au sein de la Direction Régionale ? A quel horizon ?
- ▶ L'utilisation de la possibilité offerte par le cadre législatif local d'une mise en retraite à l'initiative de l'employeur pourrait toucher plus largement les effectifs de Polynésie 1ère
 - ▶ 14 personnes ont plus de 60 ans
- ▶ Enfin, la non indexation des primes pourrait limiter le nombre de départs.

Pour aller plus loin

Réunion 1^{ère} : le ciblage des postes dans le cadre du PDV

Éléments factuels

- ▶ Méthodologie pour chiffrer le nombre de postes concernés sur Réunion 1^{ère} : Repérer au sein de l'établissement des leviers d'optimisation, en les présentant comme des économies.
- ▶ 7 pistes d'économies ont été identifiées :
 - ▶ **Maquillage** : externalisation complète du service sur le modèle des autres antennes Outre-Mer
 - ▶ **Logistique** : externalisation des postes d'assistants d'exploitation, qui sont de plus en plus coûteux en lien avec les restrictions de pénibilité interne
 - ▶ **Maintenance audiovisuelle** : baisse d'activité de ce service, possibilité de passer d'un service de 4 à 3 personnes
 - ▶ **Cadre de Production** : plus de besoin car la production interne n'a pas vocation à augmenter et que les fonctions de ce poste étaient uniquement liées à la rédaction de contrats audiovisuels, tâches qui ne nécessitent pas un niveau aussi important de rémunération
 - ▶ **Gestion administrative** : optimisation du service, avec la création d'un pool de secrétariat qui induira le développement de la polyvalence
 - ▶ **Nettoyage** : externalisation complète du service qui était déjà très fortement sous-traité
 - ▶ **Encadrement** : poste de directeur délégué déjà supprimé depuis l'arrivée du nouveau directeur régional (fausse économie)

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ 8 postes sont donc identifiés dans le cadre du PDV :
 - ▶ Un départ effectif avec le directeur délégué
 - ▶ Un poste d'assistant d'exploitation
 - ▶ Un technicien de maintenance
 - ▶ Un agent de nettoyage
 - ▶ Un cadre de production
 - ▶ Une gestionnaire administrative
 - ▶ 2 postes de chefs maquilleuses (1,5 ETP en fait, car les 2 postes sont des postes à 75%) → Attention ces postes seraient gelés en raison de discussion en cours au niveau du périmètre Outre-Mer

Documentation

- ▶ Documents présentés en comité d'établissement, soit :
 - ▶ Liste du personnel ayant atteint l'âge de 60 ans au 1^{er} janvier 2014, soit 22 personnes
 - ▶ Liste des postes vacants au 1^{er} mars 2014
 - ▶ Evolution des ETP de 2011 à 2013
 - ▶ Evolution du coût des prestataires : Nettoyage, Standard, Coursier, Gardiennage
 - ▶ Piste d'organisation dans le cadre du PDV et de la suppression de 8 postes de travail
 - ▶ Les projets de développement à Réunion 1^{ère}

Réunion 1^{ère} : les enjeux économiques du PDV

Éléments factuels

- ▶ L'économie attendue en année pleine sur la masse salariale s'élève entre 700 et 800 K€.
- ▶ Les coûts de départs sont estimés à 200 K€ par personne, pour les salariés concernés par un départ à la retraite, pas d'estimation donnée pour les autres.
- ▶ L'externalisation des services visés par le PDV a été chiffrée, mais un veto de la direction nationale a été donné pour ne pas communiquer ce chiffrage...
- ▶ Par ailleurs, le budget 2014 prévoit sans que cela soit afficher et officialiser, la suppression de 5 ETP complémentaires (2 postes de responsables de programme, un poste d'assistant radio, un poste de cadre à la production, un poste de non permanent technicien Video), mais sans réduction budgétaire globale, un transfert de ces économies théoriques (soit 440 K€) étant fait en direction de l'achat de coproduction.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Les coûts directs (indemnités de départ et coût d'externalisation) et les économies du PDV, n'ont pas été pris en compte dans la construction budgétaire 2014.
- ▶ Une impasse budgétaire renforcée par la non prise en compte pour 2014 du :
 - ▶ Coût de l'harmonisation avec rattrapage au 1^{er} janvier 2012
 - ▶ Coût de la transposition avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013
 - ▶ Coût de l'application de l'accord sur le temps de travail
 - ▶ Coût de formation et d'adaptation pour monter en compétences des salariés dans le cadre de départ PDV non ciblés
- ▶ **Une impasse budgétaire estimée (estimation SECAFI) a minima à plus de 3 M€ !**

Réunion 1^{ère} : les enjeux sociaux du PDV

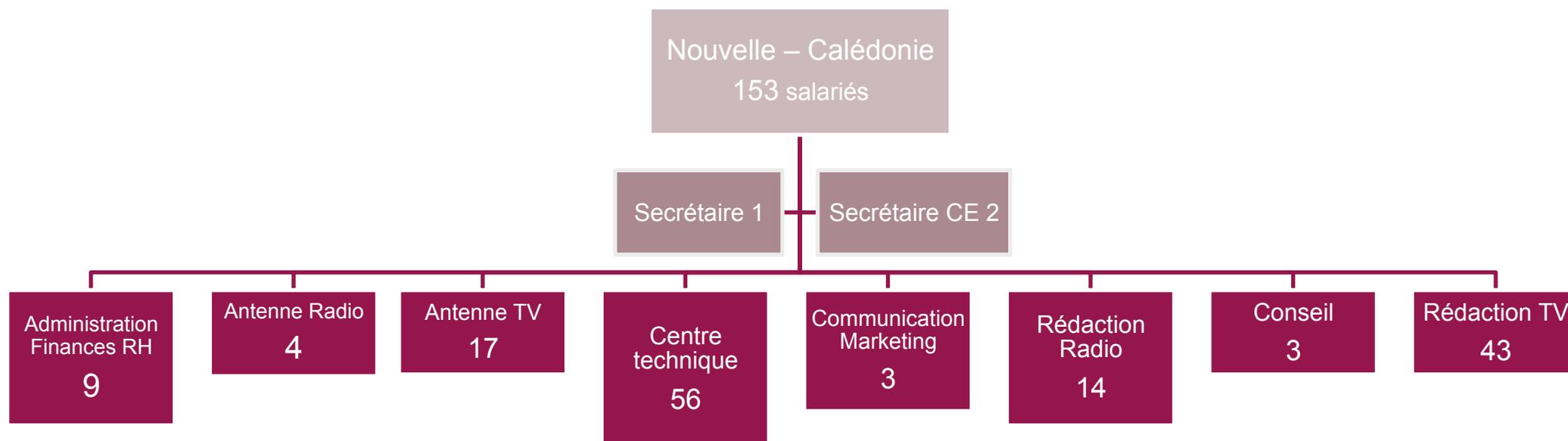
Éléments factuels

- ▶ Le PDV prévoit 8 départs, dont un est déjà effectif (directeur délégué) et 2 (maquillage) sont en suspend.
- ▶ A ce jour, 6 personnes sont volontaires au départ, mais sans adéquation avec les postes visés → la directive nationale semble être d'appliquer la règle de substitution des postes en ne refusant aucun départ : 1 départ doit correspondre à un poste ciblé, quelque soit la personne volontaire.
- ▶ **L'enjeu pour la direction est de voir partir une dizaine de personnes dans ce PDV, en complément des 5 ETP prévus (mais non affichés) au budget.**

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ La règle de substitution pose plusieurs problèmes :
 - ▶ L'adéquation des compétences entre la personne volontaire au départ et la personne dont le poste est ciblé qui doit la remplacer
 - ▶ La montée en compétences, polyvalence ou responsabilité de certaines personnes
 - ▶ Ce qui en découle, c'est la nécessité d'avoir un budget formation et promotion spécifique, mais non prévu dans le budget 2014
- ▶ La réduction des effectifs serait ainsi portée à une quinzaine de personnes (soit près de 7% de l'effectif !), sous différentes formes, ce qui pose notamment les questions suivantes :
 - ▶ Risque de surchauffe sur les services concernés par les départs
 - ▶ Risque de dégradation sensible des conditions de travail et des indicateurs d'absentéisme
 - ▶ Risque de recours accrus à du personnel non permanents

Nouvelle Calédonie 1^{ère} : Organigramme: effectif et postes ouverts au volontariat



Postes concernés par l'ouverture au volontariat	Effectif emplois	ouvert au volontariat
chargé d'édition numérique	1	1
JRI/JSI	10	1
Rédacteur reporter	6	1
Assistantes	7	1
Planificateur / chef de fabrication	3	1
Chef Monteur	7	1
Technicien vidéo	6	1
total	40	7

Nouvelle Calédonie 1^{ère} : Le choix des postes ouverts au volontariat

- ▶ 4 évolutions permettent pour la Direction d'ouvrir des postes au volontariat sans porter atteinte aux activités ni aux conditions de travail : le projet de mise en place d'une rédaction unique multimédias, la mutualisation des fonctions d'assistanat, la réévaluation de la fonction de planification et la centralisation de certains plannings.
- ▶ Le chargé d'édition numérique: le poste est ouvert au volontariat car la fonction (principalement mise en ligne des contenus sur le site internet) va tendre à disparaître avec la mise en place d'un outil commun aux différents médias et à l'optimisation de l'ensemble. L'équipe éditoriale n'est pas touchée et les journalistes seront capables de mettre en ligne de façon automatisée leurs contenus.
 - ▶ Un poste de JRI et un poste de rédacteur reporter sont également ouverts à volontariat. Cette réduction envisagée est purement une démarche d'optimisation des moyens, après d'ailleurs un renforcement récent des moyens (reconversion d'un monteur en JRI et d'un conseiller programme devenu rédacteur reporter TV. Pour la Direction.
 - ▶ La réduction d'un poste d'assistanat est une optimisation réputée permise par la future mutualisation de cette fonction.
 - ▶ La réduction envisagée de 1 chef de fabrication sur les 3 existants serait rendue possible par la mise en place de la GTA et le développement de l'Intranet.
 - ▶ Une meilleure planification induite par la centralisation de certains plannings rendrait également possible la réduction d'un poste de monteur et d'un poste de technicien vidéo.



Les conditions d'exécution de mesures de volontariat et l'atteinte de la cible

- ▶ Les freins qui se font jour à un succès du volontariat proposé sont pour la Nouvelle-Calédonie clairement identifiés
 - ▶ Les salariés de NC1^{ère} bénéficient d'une indexation des salaires qui s'élève à **1.86**. **L'octroi d'une prime incitative au départ qui ne tiendrait pas compte de cette indexation a dans les faits peu de chances d'être réellement efficace**. La prime ne peut venir qu'en appui d'une volonté déjà claire du salarié de vouloir quitter l'entreprise.
 - ▶ La prime n'est pas défiscalisable, ce qui diminue d'autant l'attractivité
 - ▶ Enfin, la très faible taille du marché de l'audiovisuel local n'encourage pas à tenter une aventure quelconque.

- ▶ L'atteinte de l'objectif n'est donc pas tout à fait évidente.
 - ▶ Les candidats volontaires doivent s'engager dans un délais relativement court
 - ▶ Quelques salariés atteindront l'âge de la retraite et les conditions d'une retraite pleine d'ici à fin 2015. Une part du chemin pourrait être ainsi parcouru
 - ▶ Quelques postes restent vacants et pourraient fournir intelligemment l'appoint nécessaire, y compris en jouant des chaises musicales.



Éléments factuels

- ▶ La pyramide des âges est favorable à des départs dans les prochaines années
 - ▶ 21% des permanents ayant plus de 63 ans au 31 décembre 2015 se situent chez **France O et Outre-mer 1^{ère}** (cf. document remis par la Direction en Réunion de négociation « Répartition des permanents ayant 63 ans et plus par Direction au 31/12/2015 »)
 - ▶ 20% des permanents âgés de plus de 60 ans sont salariés à France O et Outre-mer 1^{ère} selon le fichier du personnel qui nous a été remis.

- ▶ Le chômage est élevé dans les Outre-Mer
 - ▶ Un actif sur cinq au chômage dans les Outre-Mer selon l'INSEE

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ La non indexation des primes est un frein aux départs

- ▶ Les difficultés sociales auxquelles sont confrontées les populations d'Outre-mer

- ▶ Dans le cas de départs au 2^{ème} niveau, risque de ne pas avoir de candidats à la mobilité.

Documentation

- ▶ Etudes complètes des coûts relatifs aux postes externalisés

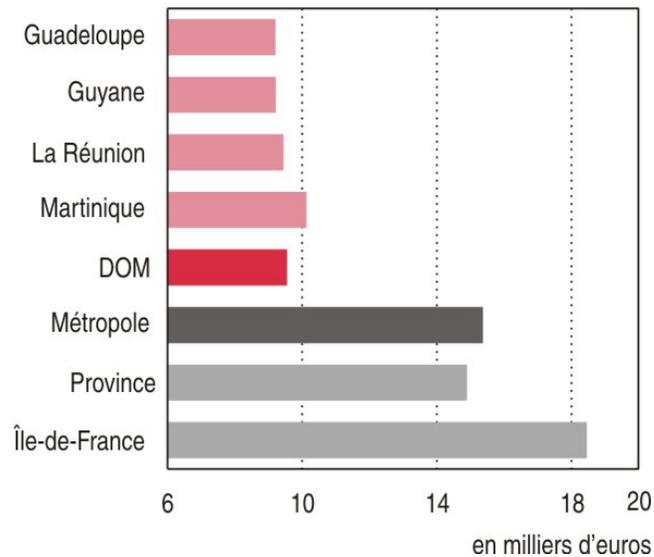
- ▶ Etudes complètes des coûts relatifs aux investissements technologiques justifiant des suppressions de postes

- ▶ Etude complète de la faisabilité et des coûts relatifs à la reconfiguration des locaux en Martinique

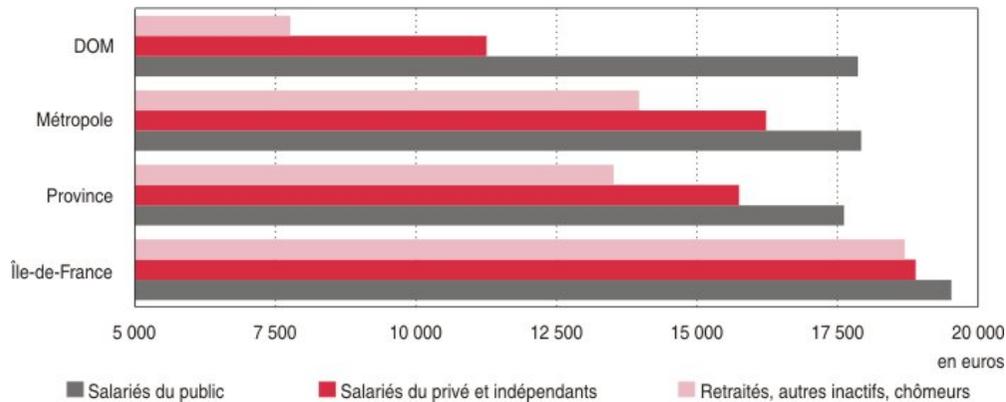
- ▶ Affiner l'analyse de la pyramide des âges par poste

La situation sociale des DOM, un frein aux départs

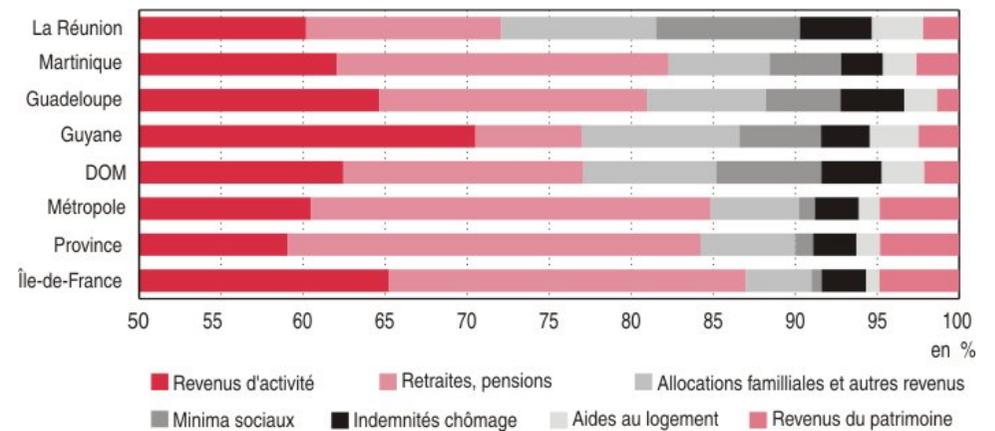
Revenu médian par UC en 2006



Revenu médian par UC en 2006 selon l'activité de la personne de référence



Origines des ressources des ménages en 2006



Sources: INSEE « Les inégalités de revenus entre les DOM et la métropole http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1279#inter4

Des pistes d'économies pour l'Outre-mer hors PDV

- ▶ Des économies sont attendues sur les outils de liaison du type « live view » ou « 3G »
- ▶ Certaines ressources disponibles en outre mer pourraient être utilisées pour des magazines tels que « Des racines et des ailes » ou « Thalassa ».
- ▶ Tentative plus conséquente de recourir aux outre-mer pour les sujets dont ont besoin les rédactions nationales. La couverture des événements qui ont lieu en Outre mer pourrait être réalisée par les salariés d'Outre mer et non par ceux de France 2 ou France 3 envoyés de métropole.
- ▶ Etude et mise en place des décors virtuels pour améliorer l'exploitation des ressources.
- ▶ La téléphonie mobile: la négociation du contrat de téléphonie mobile à une échelle plus large qu'une station est une piste non négligeable.
- ▶ Certaines stations avancent comme piste d'économie: l'externalisation du parc automobile ? l'immobilier ? les consommables ?
- ▶ La recherche de nouvelles recettes: l'une des stations bénéficie d'une aide de l'Europe dans le cadre de la formation professionnelle.
- ▶ Certaines stations proposent que la diffusion soit réalisée depuis Paris permettant ainsi d'éviter les horaires décalés (qui sont mieux payés que les heures habituelles), mais aussi permettant de mettre fin à l'abonnement TVF. Une économie potentielle mais qui impacte la rémunération annuelle des intéressés (via horaires décalés)

Le réseau France 3

Direction du réseau France 3 : Sud Est

Éléments factuels

- ▶ 21 postes ouverts au départ volontaire

- ▶ Objectifs:
 - ▶ « Harmonisation des structures en termes de dimensionnement et de compétences » se traduisant par une volonté d'homogénéiser les antennes régionales selon un modèle d'organisation cible:
 - Suppression de 1 gestionnaire d'antenne, 2 journalistes filière rédaction, 1 technicien de maintenance systèmes audiovisuels, 1 technicien d'exploitation son (TV/radio), 1 journaliste filière édition
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - Suppression de 1 Documentaliste, 1 infographiste, 1 poste d'assistantat supprimé et création d'un pool composé de deux postes d'assistantat
 - ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression de 1 journaliste encadrant, 1 cadre des moyens généraux de proximité
 - ▶ Recentrage sur des activités à plus forte valeur ajoutée
 - Externalisation de 3 postes de chargés d'accueil
 - Externalisation du poste de gestionnaire des parcs
 - ▶ Ajustement des ressources lié à l'évolution de l'offre éditoriale
 - Suppression de 2 journalistes filière rédaction

- ▶ 4 postes de chef monteur supplémentaires ouverts au départ volontaire à la demande du National sous l'hypothèse de l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes.

- ▶ Soit, 6 postes à Marseille dont 2 appartenant à l'échelon central, 2 postes à Grenoble, 5 postes à Antibes et 5 postes à Lyon dont 2 appartenant à l'échelon central

- ▶ Les antennes de Grenoble et Clermont-Ferrand ne sont pas ou peu impactées par le PDV du fait de leur dimensionnement actuel considéré comme optimal et de la vacance du poste de monteur à Clermont-Ferrand.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Les tâches du poste gestionnaire d'antenne de Marseille prévu en suppression incomberont à l'assistante d'émission tel que le modèle existe à Lyon. Ce dimensionnement cible répondra-t-il au volume d'activité à Marseille?

- ▶ Il n'est pas précisé qui reprendra les tâches du poste d'infographiste prévu en suppression.

- ▶ Les journalistes ont-ils assimilé les évolutions professionnelles de leur métier consistant notamment à réaliser du montage.

- ▶ Les postes vacants (non mis en consultation) ayant été supprimés avant le PDV, cela signifie-t-il donc que l'antenne de Clermont-Ferrand ne sera plus en mesure de recruter un chef monteur et cela y compris si les chefs monteurs son retirés du PDV?

Pour aller plus loin

- ▶ Etude complète des coûts relatifs à l'externalisation des trois postes de chargé d'accueil et du poste de gestionnaire des parcs.

Direction du réseau France 3 : Nord Ouest

Éléments factuels

- ▶ 22 postes ouverts au départ volontaire

- ▶ Objectifs:
 - ▶ « Harmonisation des structures en termes de dimensionnement et de compétences » se traduisant par une volonté d'homogénéiser les antennes régionales selon un modèle d'organisation cible:
 - Suppression de 3 journaliste filière rédaction, 1 journaliste filière édition, 2 assistant d'exploitation, 1 cadre d'exploitation, 1 assistant de locale
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles avec l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - Suppression de 1 postes d'assistanat, 1 documentaliste
 - ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression de 3 journaliste encadrant, 1 responsable de maintenance systèmes audiovisuels
 - ▶ Ajustement des ressources lié à l'évolution de l'offre éditoriale
 - Suppression de 1 journaliste filière rédaction, 1 assistant d'émission

- ▶ 6 postes de chef monteur supplémentaires ouverts au départ volontaire à la demande du National invoquant l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes

- ▶ Soit, 5 postes à Rouen dont 1 appartenant à l'échelon central, 5 à Vanves dont 2 appartenant à l'échelon central, 2 à Caen dont 1 appartenant à l'échelon central, 2 à Nantes, 1 au Mans, 5 à rennes, 1 à Tours et 1 à Orléans appartenant à l'échelon central

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Cf. synthèse des réseau France 3

Pour aller plus loin

- ▶ Cf. synthèse des réseau France 3

Direction du réseau France 3 : Nord Est

Éléments factuels

- ▶ 22 postes ouverts au départ volontaire

- ▶ Objectifs:
 - ▶ « Harmonisation des structures en termes de dimensionnement et de compétences » se traduisant par une volonté d'homogénéiser les antennes régionales selon un modèle d'organisation cible:
 - Suppression de 1 Chargé de réalisation émissions TV, 2 Gestionnaires d'antenne, 1 ouvrier d'entretien et de logistique, 1 cadre immobilier et des moyens généraux, 1 électricien, 2 journalistes filière image, 1 responsable régie
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite à l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - Suppression de 2 postes d'assistantats
 - ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression de 1 journaliste encadrant
 - ▶ Ajustement des ressources lié à l'évolution de l'offre éditoriale
 - Suppression de 2 OPV, 1 assistant d'émission

- ▶ 7 postes de chef monteur supplémentaires ouverts au départ volontaire à la demande du National sous l'hypothèse de l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes

- ▶ Soit, 4 postes à Dijon dont 1 poste appartenant à l'échelon central, 5 postes à Lille dont 1 poste appartenant à l'échelon central, 6 postes à Nancy, dont 1 poste appartenant à l'échelon central, 3 postes à Strasbourg, 1 poste à Boulogne sur mer, 1 poste à Reims, 1 poste à Besançon et 1 poste à Amiens

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Cf. synthèse des réseau France 3

Pour aller plus loin

- ▶ Cf. synthèse des réseau France 3

Direction du réseau France 3 : Sud Ouest

Éléments factuels

- ▶ 19 postes ouverts au départ volontaire

- ▶ Objectifs:
 - ▶ « Harmonisation des structures en termes de dimensionnement et de compétences » se traduisant par une volonté d'homogénéiser les antennes régionales selon un modèle d'organisation cible:
 - Suppression de 2 postes d'OPS et 3 postes de journalistes filière rédaction
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite à l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - Suppression d'un poste d'OPV
 - ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression d'un poste de journaliste encadrant
 - ▶ Recentrage sur des activités à plus forte valeur ajoutée
 - Externalisation d'un poste d'assistant logistique et d'un poste de chargé d'accueil
 - ▶ Ajustement des ressources lié à l'évolution de l'offre éditoriale
 - Suppression d'un poste de cadre de programme, un poste de producteur, un poste d'adjoint de production et deux postes d'assistant d'émission

- ▶ 5 postes de chef monteur supplémentaires ouverts au départ volontaire à la demande du National sous l'hypothèse de l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes

- ▶ Soit, 6 postes à Limoges dont 2 appartenant à l'échelon central, 5 postes à Bordeaux dont 2 appartenant à l'échelon central, 3 postes à Toulouse, 2 postes à Poitiers, 2 postes à Montpellier et 1 poste à Perpignan

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Cf. synthèse des réseaux France 3

Pour aller plus loin

- ▶ Etude complète des coûts relatifs à l'externalisation du poste de chargé d'accueil et du poste d'assistant logistique.

Synthèse : Direction du réseau France 3

Éléments factuels

- ▶ 87 postes ouverts au départ volontaire dont 84 postes pour les quatre pôles
- ▶ Objectifs:
 - ▶ « Harmonisation des structures en termes de dimensionnement et de compétences » se traduisant par une volonté d'homogénéiser les antennes régionales selon un modèle d'organisation cible:
 - Suppression de 2 OPS, 6 journalistes filière rédaction, 2 assistants d'exploitation, 1 cadre d'exploitation, 1 assistant de locale, 1 journaliste filière édition, 1 chargé de réalisation émission TV, 2 Gestionnaires antenne, 1 ouvrier entretien et logistique, 1 cadre immobilier, 1 électricien, 2 journalistes filière image, 1 responsable régie
 - ▶ Evolution des pratiques professionnelles suite à l'introduction de nouveaux outils et process de fabrication
 - Suppression d'1 OPV, 2 documentalistes, 6 assistants et 1 infographiste
 - ▶ Allègement de la structure d'encadrement
 - Suppression de 7 journalistes encadrant, 1 responsable maintenance, 1 cadre des moyens généraux
 - ▶ Recentrage sur des activités à plus forte valeur ajoutée
 - Suppression de 4 chargés d'accueil, 1 gestionnaire des parcs, 1 assistant logistique
 - ▶ Ajustement des ressources lié à l'évolution de l'offre éditoriale
 - Suppression d'1 cadre de programme, 1 producteur, 1 adjoint de production et 4 assistants d'émission, 3 journalistes filières rédaction et 2 OPV
- ▶ 22 postes de chef monteur supplémentaires ouverts au départ volontaire à la demande du national sous l'hypothèse de l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Les réseaux ont déjà réalisé une vingtaine de millions d'euros d'économies au cours des deux dernières années et fournissent un effort supplémentaire en terme d'ETP.
- ▶ Selon nous, les pôles auront atteint la limite de l'exercice au terme de ce PDV.
- ▶ La suppression des postes de chef monteur précède l'évolution de la pratique professionnelle des journalistes.
- ▶ L'externalisation de certaines fonctions support (chargés d'accueil, gestionnaires des parcs) n'a pas encore apporté de preuve incontestable qu'elle génère un gain d'économie.
- ▶ Dans le cas de départs au 2^{ème} niveau, risque de ne pas avoir de candidats à la mobilité.

Pour aller plus loin

- ▶ Etude complète des coûts relatifs à l'externalisation des postes ciblés
- ▶ Etude de la pyramide des âges au regard des postes occupés.

Annexe : Postes ciblés dans le livre 1 au regard du fichier du personnel

	Organisation actuelle	Nombre de postes ouverts au PDV	Part des postes ouverts PDV dans l'organisation actuelle		Organisation actuelle	Nombre de postes ouverts au PDV	Part des postes ouverts PDV dans l'organisation actuelle	
ACHETEUR(EUSE)		5	1	20%	CHEF MONTEUR	523	26	5%
ADJOINT ACTIVITE EQUIPES LEGERES ET POST PRODUCTION PGA			1		CHEF-OPERATEUR(TRICE) DU SON/MIXEUR (TV OU RADIO)	414	5	1%
ADJOINT(E) D'ADMINISTRATEUR DE PRODUCTION		30	1	3%	COMPTABLE	65	9	14%
ADJOINT(E) DE PRODUCTION		48	1	2%	CONSEILLER(E) DE PROGRAMMES	69	5	7%
ADJOINT DRH RESEAU FRANCE 3			1		CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION	68	3	4%
ADMINISTRATEUR(TRICE) DE PRODUCTION		45	2	4%	CONTRÔLEUR(EUSE) DES OBLIGATIONS DE PROGRAMMES	6	1	17%
ADJOINT SOUS-TITRAGE FRANCE 2			1		COORDINATEUR COMPETENCE METIER	1	1	100%
AGENT DE COURRIER		17	1	6%	COORDINATEUR FORMATION		2	
AGENT DE NETTOYAGE		5	1	20%	DIRECTEUR DELEGUE EN CHARGE DE MISSIONS TRANSVERSES		1	
ASSISTANT D'EMISSION			5		DOCUMENTALISTE	200	4	2%
ASSISTANT(E) DE LOCALE		23	1	4%	ELECTRICIEN(NE) - ECLAIRAGISTE	94	2	2%
ASSISTANT(E) DE LOGISTIQUE		20	1	5%	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)	50	36	72%
ASSISTANT(E) DE REDACTION		56	1	2%	GESTIONNAIRE ADMINISTRATION DU PERSONNEL ET PAYE	54	9	17%
ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION		76	4	5%	GESTIONNAIRE D'ANTENNES	35	3	9%
CADRE A LA PRODUCTION		63	2	3%	GESTIONNAIRE DES PARCS	34	2	6%
CADRE DE GESTION		31	4	13%	GRAND REPORTEUR PALIER 1	607	1	0%
CADRE DES PROGRAMMES		10	2	20%	GRAPHISTE	13	1	8%
CADRE D'EXPLOITATION		4	1	25%	INFOGRAPHISTE	33	1	3%
CADRE IMMOBILIER ET DES MOYENS GENERAUX		20	3	15%	JOURNALISTE ENCADRANT		15	
CADRE SUPERIEUR DES AFFAIRES INTERNATIONALES			1		JOURNALISTE FONCTION SUPPORT ADMINISTRATIF ET COMMUNICATION		4	
CADRE SUPERIEUR EXPERTISE PROJETS TRANSVERSES			2		JOURNALISTE FILIERE EDITION		5	
CHARGE(E) D'ACCUEIL		17	4	24%	JOURNALISTE FILIERE IMAGE		4	
CHARGE(E) DE COMMUNICATION PROMOTIONNELLE OU PUBLICITAIRE		4	1	25%	JOURNALISTE REDACTEUR REPORTEUR	223	57	26%
CHARGE(E) DE COMMUNICATION RELATIONNELLE		11	1	9%	JOURNALISTE SUR EMISSION		6	
CHARGE(E) DE COMMUNICATION VISUELLE		14	4	29%	MACHINISTE	47	2	4%
CHARGE(E) DE DEVELOPPEMENT RH		12	1	8%	MAGASINIER	19	2	11%
CHARGE D'ETUDES			1		OUVRIER D'ENTRETIEN ET DE LOGISTIQUE	6	1	17%
CHARGE(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE		238	1	0%	PEINTRE	5	3	60%
CHARGE(E) DE LA SANTE ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL		6	1	17%	PLANIFICATEUR(TRICE)	33	2	6%
CHARGE(E) DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL ET PAIE		37	2	5%	PRODUCTEUR		1	
CHARGE(E) DE L'HABILLAGE		12	1	8%	REDACTEUR EN CHEF PALIER 1	73	1	1%
CHARGE(E) DE MISSION		14	6	43%	RESPONSABLE COMMUNICATION	24	1	4%
CHARGE(E) DE PRESSE		17	4	24%	RESPONSABLE DE CENTRE TECHNIQUE	43	1	2%
CHARGE(E) DE PRODUCTION		102	4	4%	RESPONSABLE DE MAINTENANCE SYSTEMES AUDIOVISUELS	48	2	4%
CHARGE(E) DE REALISATION EMISSIONS TV		25	2	8%	RESPONSABLE DE PROJETS ET D'ACTIONS DE COMMUNICATION	32	1	3%
CHARGE(E) DE REALISATION RADIO		11	2	18%	RESPONSABLE DE REGIE	94	1	1%
CHARGE(E) DE RELATIONS PUBLIQUES ET D'EVENEMENTS		10	2	20%	RESPONSABLE DE SERVICE	30	3	10%
CHARGE DE SUIVI D'EXPLOITATION DES PLATEAUX DU SIEG			1		RESPONSABLE JURIDIQUE	7	1	14%
CHARGE(E) D'EDITION NUMERIQUE		32	1	3%	RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES		1	
CHARGE(E) DES PARTENARIATS		8	2	25%	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES	31	1	3%
CHAUFFEUR CONDUCTEUR(TRICE)		15	5	33%	RESPONSABLE SANTE AU TRAVAIL		1	
CHEF - OPERATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE		192	9	5%	SCRIPTTE	164	1	1%
CHEF DE PROJET		31	1	3%	SOUS-TITREUR ADAPTEUR(TRICE)	5	3	60%
CHEF DE SERVICE		19	1	5%	TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE SYSTEMES AUDIOVISUELS	21	2	10%
CHEF MAQUILLEUR(EUSE)		32	2	6%	TECHNICIEN(NE) DE PROGRAMMATION CONDUCTEURS	16	1	6%
					TECHNICIEN D'EXPLOITATION SON (TV OU RADIO)		1	
					TECHNICIEN(NE) EXPLOITATION VIDEO & AUDIOVISUELLE	316	2	1%
					Total général	4 815	334	4%

► Les libellés de postes ciblés par le PDV (cf livre 1 pages 50à 53) surlignés en bleu n'apparaissent pas dans le fichier du personnel

Conclusion : Les éléments sociaux du PDV

- ▶ Des écarts d'effectifs inexpliqués entre les différents documents (livre 1, livre 2, bilan de l'emploi...).
- ▶ Un projet, qui parfois, cible implicitement des profils particuliers alors que le PDV raisonne sur la base de postes.
- ▶ Les gains réalisés grâce à l'externalisation ne sont pas comptablement démontrés.
- ▶ Dans le cas de départs au 2^{ème} niveau, risque de ne pas avoir de candidats à la mobilité (problématique de l'Outre mer et des réseaux France 3).
- ▶ Risque de déstabilisation des salariés une nouvelle fois après la mise en place de l'entreprise unique.
- ▶ Risque de faire face à des frustrations suite à des demandes de départs refusées.
- ▶ La suppression de certains postes va engendrer des surcoûts qui ne pas fléchés.



5 - Analyse des moyens internes

Vers d'autres pistes d'économies...

Consommation de la « part dépendante » de production (MFP) : des opportunités sous utilisées

NOS OBSERVATIONS

- ▶ **FTV** peut produire (et conserver les droits) de 5% de son volume de production, soit environ 20 millions d'€ (sur 400 millions d'€).
- ▶ Il est envisagé de porter cette capacité à 10% (rapport Vallet) soit 40 millions d'€
- ▶ Or MFP n'est sollicité actuellement que pour la moitié au maximum du volume réglementaire
 - ▶ 2012 : **7,4M€ (-12,6M€ sur mini légal)**
 - ▶ 2013 : **4,5 M€ (-15,5 M€ sur mini légal)**
 - ▶ 2014 (BP) **10 M€ (-10M€ sur mini légal)**
- ▶ MFP est sous informé sur la production FTV
- ▶ MFP n'est pas « conseil » de la production FTV
- ▶ MFP est sollicité pour les productions à forte contrainte (productions « galères », rattrapages d'erreurs, prototypes uniques, fab interne..)
- ▶ MFP peut être utilisé pour une externalisation rampante

NOTRE ANALYSE

Anomalie stratégique

- Décrédibilise le projet d'évolution réglementaire
- Démontre absence de stratégie patrimoniale sur les droits
- Perte de savoir faire « producteur »
- Absence de solidarité interne autour de l'intérêt général de FTV
- Interroge sur les procédures de décision et les liens privilégiés avec le marché

Anomalie économique

- Prive (au profit de producteurs privés) FTV de ressources sur la vente des droits
- Limite le niveau du soutien automatique disponible pour FTV (financement prod)
- Perte d'actifs au bilan, (patrimoine)
- Perte de conditions d'amortissement et fiscales avantageuses

Recommandations pour MFP : Consommation de la « part dépendante » et développement de la production de flux (MFP)

Economie

- ▶ Placer MFP au cœur du système d'édition
 - ▶ Consommation de 100% du quota légal dès le BP 2015
 - ▶ Concentrer sur MFP les productions générant les meilleurs droits
 - ▶ Intégration en amont de la décision éditoriale, (participation à l'ensemble du processus décisionnel, réunion, etc..)
 - ▶ Création d'un pôle stratégique d'action sur l'optimisation des droits (éditorial + production + moyens + FTD + FTP...)
 - ▶ Accès prioritaire à l'information, concernant les projets de production de FTV
- ▶ Production hors réglementation (flux)
 - ▶ MFP comme producteur de flux : conserve la marge de production, impose les dispositifs, amorti le cout de structure. Peut déléguer l'exécution

Stratégie

- ▶ Premier temps = réintégrer les savoir faire au travers de:
 - ▶ Politiques de co-production (notamment séries)
 - ▶ L'adossement/partenariat à un producteur, pour le développement d'un projet d'industrialisation
 - ▶ La systématisation d'une relation production déléguée/production exécutive jusqu'à l'atteinte du quota,
- ▶ Deuxième temps = ré-internalisation de la production exécutive.
 - ▶ Volontarisme de fabrication interne notamment pour les œuvres innovantes (et non pas « classiques »)
- ▶ Parallèlement, positionner MFP comme conseil au niveau éditorial:
 - ▶ Présence de MFP dans les réunions préparatoires (cahiers des charges, dispositifs, projets...)
 - ▶ Avis de MFP sur le dispositif prévu, pour toute nouvelle émission
 - ▶ Utiliser l'expertise MFP lors des audits financiers des producteurs

Recettes ou économies potentielles : une estimation comprise entre 2,5 et 11,2 M€

Estimation SECAFI *

- ▶ En recettes additionnelles (de 1,8 à 5,2 M€)
 - ▶ 10 à 15 millions d'€ de droits en plus : RNPP 1,5 à 1,8m€/an (RNPP : recettes nettes part producteur)
 - ▶ 30 à 35 millions d'€ de droits en plus : RNPP de 4,5 à 5,2m€/an
- ▶ En économies sur le « cash out » (de 0,7 à 6M€)
 - ▶ 10 à 15 millions d'€ de droits en plus :
 - ▶ La marge et frais généraux producteur en moyenne de 7% soit 0,7M€ à 1M€/an
 - ▶ Frais de structure, optimisation des allocations de ressources, etc... évaluée à 10% soit 1 à 1,5M€
 - ▶ 30 à 35 millions d'€ de droits en plus :
 - ▶ La marge et les frais généraux producteur en moyenne de 7% soit 2,1M€ à 2,5M€/an
 - ▶ Frais de structure, optimisation des allocations de ressources, etc... évaluée à 10% soit 3 à 3,5M€
- **Documentation externe en l'absence d'info internes**
- **NB : la réglementation sociale est identique pour la production privée et MFP, pas d'écarts de prix lié à cette cause**

Documentation / information utilisées

- ▶ Informations exploitées
 - ▶ Entretiens avec dirigeants MFP, Moyens des antennes, Techno/fab...(voir ci après)
 - ▶ Eléments sur la production réalisée par MFP
 - ▶ Liste des émissions en production interne/externe, fabrication interne/externe
- ▶ Informations manquantes
 - ▶ Plans de charge, dispositifs, coûts, recettes et droits générés, d'aucune production
 - ▶ Plans de charges, dispositifs, coûts comparatifs ou à comparer des fabrications internes et externes
 - ▶ Disponibilité de ressources internes et externes matérielles et humaines
 - ▶ ...et globalement tous les éléments concrets -- explicatifs ou comparatifs- de la stratégie de l'entreprise au sujet de la production ou de la fabrication

« saturation des outils de fabrication interne » : sortir du déclin

NOS OBSERVATIONS

- ▶ Présomption d'une insuffisance d'allocation des moyens internes de fabrication à la production FTV (*une cinquantaine de magazines et divertissements sont produits et fabriqués sans moyens internes*)
- ▶ Or, FTV n'a pas de contraintes légales lourdes pour la fabrication de flux (contrairement à la production)
- ▶ Alors que le besoin de FTV en produits (antennes, numérique, etc...) augmente la production TV est encore mal comptée en volume (obsolescence logiciel ARGOS) ou encore pas comptée du tout (numérique)
- ▶ L'optimisation de l'allocation de ressources tient lieu de stratégie industrielle
- ▶ **Certains produits, industrialisables, produits en interne ont démontré une viabilité économique malgré les distorsions de coût liées aux règles sociales**
- ▶ Mais il n'existe, à notre connaissance, ni comparatifs, ni méthode de rationalisation des modes de calculs des coûts entre fabrication privée et interne
- ▶ Le malentendu est complet entre salariés et employeur : renvoi de la responsabilité du déclin

NOTRE ANALYSE

Anomalie stratégique

- Déclin contradictoire avec les nouveaux besoins
- Probable sous-utilisation des effets de leviers sur le marché (pressions sur els commandes pour utiliser la fabrication interne, etc...)
- Difficulté à projeter une stratégie industrielle : choix des produits fabriqués, normalisation, récurrence
- Méthodologie de travail *archaïque* (*pas de mode projet, organisation en silo, circulation de l'information entre services et filiales*)
- Mais état de crise »opportun« pour faire avancer la question

Anomalie économique

- Effet« cash out » (coût interne fixe sous utilisé comparé au coût payé en externe en « cash »)
- Sous utilisation de personnels rémunérés
- Amortissement des équipements
- Pas d'effets d'échelles et synergie
- Inadéquation croissante de l'outil



Recommandations pour la « saturation des outils de fabrication interne »

Economie

- ▶ *Balayage des dispositifs et coûts des émissions de flux : jeux, magazines, divertissement, produites et fabriquées en externe :*
 - ▶ *Focus à faire sur 4 jeux, 44 magazines, 10 divertissements. Dans cet ensemble il faut analyser les émissions très récurrentes, et pérennes. La liste de ces émissions est jointe en annexe.*
 - ▶ *Mise en œuvre d'outils de rationalisation et de lisibilité sur les économies produites en supprimant du « cash out »*
- ▶ *Amélioration des plans de charge, en y intégrant les porosités connues (planification en « maintenance », etc...)*
- ▶ *Approche rationnelle (et publication interne) des coûts comparatifs moyens en fabrication interne et externe selon les émissions-types.*
- ▶ *Grille hiérarchisant les types de programme à internaliser pour atteindre les meilleurs coûts.*
 - ▶ *Possibilité de choisir **préalablement** à leur affectation les émissions internalisables*

Stratégie

- ▶ ***Sortir la fabrication de la relation client/fournisseur** : l'interne est contraignant par nature : mis en concurrence en tant que prestataire cela génère des « décisions qui peuvent se révéler contre-productives (ex : sous-utiliser des moyens, pour tenir un devis...facturé en interne, etc...)*
- ▶ *N'étant pas confrontée au marché, et étant soumise à des obligations, la fabrication peut manquer de compétitivité sauf ...*
- ▶ *...si elle est intégrée en amont de la fabrication ou elle pourra être contributrice à la qualité de conception ou à la baisse du coût du produit, en initiant un process de travail lui permettant de candidater à la production/fabrication*
- ▶ *Création d'une instance R&D sur les méthodes de fabrication, et industrialisation des process*
- ▶ *Contrats de production soumis à utilisation de la fabrication interne, y compris avec un rapport privilégié avec un producteur privé étendant son marché contre utilisation renforcée de l'interne FTV*
- ▶ *Fermeté sur les contraintes induite par les planning des animateurs / présentateurs (notamment exclusivité de services)*
- ▶ *Charte RSE de la sous-traitance, y compris de 2ème et 3ème niveau : indications dans les contrats, inspections sur le terrain...temps de repos, paiement des heures supplémentaires, etc...)*

Recommandations pour la « saturation des outils de fabrication interne » (suite)

Economie

- ▶ *Comparaison financière interne/externe sur la base de la facturation et pas sur la base d'un devis (exemple à tester sur la production confiée à l'externe)*
- ▶ *Audit des « exigences » de dispositif des producteurs privés : formats des décors, lieux et jours de tournage, exigence en terme de public, décors, etc... Expertise MFP et moyens des antennes à solliciter sur ce sujet*
- ▶ *« Inversion de la preuve » : démontrer l'impossibilité de faire telle ou telle émission en région (plateaux de Toulouse ou Lyon...) plutôt que démontrer qu'elle doivent être faite à Paris*
- ▶ *Etat des « porosités » dans les planifications de ressources actuelles,*
- ▶ *Intégration des fabrications, numériques. Dans les plans de charge*
- ▶ *Internalisation de la partie numérique des productions externes*

Stratégie

- ▶ *Désserrer la contrainte de planification des animateurs (exclusivité, notamment pour les notoriétés les moins fortes, salariat)*
- ▶ *Amélioration des process de planification (régulation d'activité) ou les plans d'économies en région = baisse de la consommation des moyens de la filière. Anticipation via plan général d'activité mais avec développement de fabrication interne*
- ▶ *Maintien impérieux des cahiers des charges internes donnés aux producteurs, ou sous-traitants (décorateurs, accueil public, etc...)*
- ▶ *Partie de la négociation « compétences complémentaires » spécialement sur la fabrication, avec chiffrage de l'objectif de ré-internalisation*

Recettes ou économies potentielles : hypothèses et estimation SECAFI : 12,2 M€

En l'absence de toutes données chiffrées fournies par la direction nous avons procédé à une estimation sur les bases des coûts moyens du marché et sur une hypothèse de ré-internalisation correspondant à une volonté affirmée de développer l'outil industriel

➤ Base : évaluer un coût moyen horaire de fabrication sur la base des devis CNC

Données CNC Production audiovisuelle aidée 2012				
Genre	Nbre Total d'heures produites	Total des devis (en M€)	Dont fabrication*(en M€)**	Coût de fabrication moyen à l'heure (en €)
Fiction	768	667,4	380,0	495 158 €
Documentaire	2 921	437,9	316,0	108 168 €
Magazines Culturels	467	34,0	25,5	54 669 €
<i>*hors droits artistiques, interprétation décors et costumes, personnel prod inclus</i>				
<i>** estimation SECAFI 75% (ND au CNC)</i>				

➤ Hypothèse : Internalisation d'une série de fiction de 13*52, de 40 documentaires + 5 hebdo de flux de 52 minutes (prix moyen magazine culturel).

Données CNC Production audiovisuelle aidée 2012				
Genre	Nbre Total d'heures produites	Total des devis (en M€)	Dont fabrication*(en M€)**	Coût de fabrication moyen à l'heure (en €)
Fiction	768	667,4	380,0	495 158 €
Documentaire	2 921	437,9	316,0	108 168 €
Magazines Culturels	467	34,0	25,5	54 669 €
<i>*hors droits artistiques, interprétation décors et costumes, personnel prod inclus</i>				
<i>** Pour magazine culturel : données fabrication non disponible : estimation SECAFI 75%</i>				

Optimiser les droits acquis* (chiffrage à faire)

NOS OBSERVATIONS* :

- ▶ **FTV semble insuffisamment coordonné pour optimiser les droits des produits qu'elle achète ou édite, eu égard aux évolutions du marché (télé-connectée, catch-up, vod, etc..)**
- ▶ **Les besoins des supports autres que les antennes seraient insuffisamment pris en compte, notamment sur les durées d'exploitation**
- ▶ **L'expertise de FTD, MFP, FTP, FTVEN est sous-utilisée**
- ▶ **Les potentiels en droits, programmes par programmes et supports par supports, ne font pas l'objet de travaux transversaux d'optimisation**

**En l'absence de documents précis et nos investigations étant hors de ce champ, nos observations proviennent d'éléments obtenus dans d'autres secteurs d'activité.*

NOTRE ANALYSE :

Analyse

- En face des nouveaux usages et des nouveaux opérateurs, les droits ne peuvent plus être gérés sans tenir compte des besoins des supports
- Comme sur d'autres sujets l'organisation semble être étanche (pas de partage d'infos, de stratégie d'acquisition multi supports, connue en tout cas)
- FTV semble figer les responsabilités de façon hiérarchique au lieu d'agréger les spécialisations

Recommandations

- Organiser en mode projet les acheteurs et les exploitants de droits
- Créer un groupe transversal aux antennes avec FTP-MFP-FTD-FTVEN (+ prod et fab ?) à consulter avant décision de production
- Même principe pour les achats avant signature définitive des contrats
- Chiffrage compliqué sans documents

Immobilier : un retard à rattraper, des coûts qui progressent (économie court terme 0,3m€, fort potentiel à long terme)

NOS OBSERVATIONS :

▶ Pendant 35 ans l'immobilier n'a pas été réfléchi dans son ensemble

- ▶ 56M€ en 2012 en locations et charges: + 13%
- ▶ 10,9 M€ en entretien (+18%); nous n'avons pas d'explication sur cette spectaculaire progression

▶ Gros retard d'inventaire et de diagnostic

- ▶ chantiers devant être terminés en 2014
- ▶ Des économies seraient déjà réalisées mais restent marginales en l'absence de plan d'ensemble
- ▶ Pour l'instant le PPI répond aux urgences (exiguïté Mayotte, Ajaccio, Rouen etc...)

▶ Existence réelle de pistes d'économies, mais à long terme

- ▶ sur rénovation des sites qui ont vieilli
- ▶ déménagement pour des sites mieux adaptés, mieux pensés pour la production (mais sur une stratégie claire...), moins grands et lourds à entretenir

▶ En préparation: plan dynamique 2020/2040 ...

NOTRE ANALYSE :

Retard stratégique

- Perte de contrôle sur les augmentations de coûts
- Enorme potentiel d'économies, mais mise en œuvre tardive
- Dissémination, consommation énergétique, coûts de fonctionnement induits...
- Valeur des immeubles en centre ville : à relativiser en raison de l'obsolescence . Compter principalement: valeur foncière
- Perte de valeur par manque d'entretien (façades, énergie, etc...)
- Spécialisation fait que location d'espace (Rennes...) demande travaux d'aménagement

Recommandations

- Plan d'action d'urgence pour stopper les glissements de coûts
- A entreprendre : **Etude sur les taxations foncières** par cabinet indépendant, (niveau IGF) rémunéré sur les gains obtenus.
- Accélérer et anticiper plan 2020/2040 pour obtenir des économies de fonctionnement plus tôt
- Plan de rationalisation des locaux... acquisition, cession, re-localisation

Production et moyens des antennes

Eléments factuels

- ▶ La direction assure la faisabilité des programmes nationaux, la négociation avec les producteurs, la répartition de la fabrication en interne/externe et le suivi jusqu'à la diffusion.
- ▶ Les économies demandées à la direction sont de l'ordre de 10% de sa base de coûts, soit environ 100 M€, entre le COM 2012 et le COM 2015. Elle en aura réalisé environ 80 M€ en 2014, il lui restera donc à faire un effort de 20 M€ en 2015.
- ▶ Les **économies les plus importantes portent sur les programmes de flux**, qui représentent environ 420 M€ sur les 1 100 M€ de coûts du programme national. Leurs coûts sont maîtrisés grâce à l'audit et à la renégociation des programmes en fin de contrat.
- ▶ Selon cette direction, la ré-internalisation de la production pose quelques problèmes :
 - ▶ Les nouveaux projets sont plus nombreux à l'extérieur du groupe.
 - ▶ Le système Français favorise la production privée (aides et recours plus facile à l'intermittence).
 - ▶ Les moyens de fabrication internes sont moins souples (réticence à mixer des moyens interne/externes) et plus coûteux (localisation de la filière fiction en région quand les tournages se font le plus souvent à Paris, par ex).

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Intensifier la négociation avec la production privée : plus d'**extension de droits** pour les programmes achetés (7 jours seulement en VOD actuellement), **exiger plus de transparence sur les recettes des co-prod, audits étendus aux sous-traitants**
- ▶ **Rapprocher la filiale de production des équipes de programmation et de fabrication** afin d'améliorer sa capacité de proposition éditoriale et la faisabilité des programmes en interne.
- ▶ D'autres économies peuvent être réalisées sur les programmes de flux si les dispositifs de production sont revus : **diminution du nombre de caméras, augmentation du nombre d'émissions de jeux** tournées par jour, etc.
- ▶ Envisager la possibilité de **mixer des moyens internes/externes** afin d'optimiser les chances de faire participer la fabrication interne à des productions externes. Notamment lorsqu'il y a des exigences sur l'utilisation de monteur, directeur photo ou cadreur issus de l'externe.
- ▶ Localiser **plus d'équipes de la filière à Paris**, les fictions y étant le plus souvent tournées.

Documentation manquante

- ▶ **Matrice des production et fabrication internes et externes en volume et en valeur pour l'année 2013, ainsi que les devis et factures de la production et de la fabrication externe.**

Eléments factuels

- ▶ La direction, prestataire de service vis-à-vis de la Production de l'Information et des Sports, est en concurrence avec les moyens de fabrication externes.
- ▶ L'effectif CDI retenu au départ du projet était de 1154 personnes; l'effectif annuel de la direction est de 1 400 ETP. Des **efforts importants de réduction des ETP** ont déjà été faits **sur les non permanents**, les suppressions dans le cadre du PDV sont en conséquence à la marge.
- ▶ 24 postes sont concernés, dont **peu de postes opérationnels**. Cela devrait être compensé par des mesures de productivité concernant les permanents.
- ▶ Afin de rentabiliser les plateaux et d'augmenter sa productivité, la direction, tente de **capturer des programmes récurrents et pérennes** qui lui permettent de stabiliser sa charge et d'avoir de la visibilité sur son activité. Son positionnement serait trop en aval de la décision
- ▶ **Selon la direction** : la **faible souplesse du travail** pénalise la compétitivité des moyens de fabrication internes : (i) équipes légères composées de 3 personnes contre 2 voire une personne à l'extérieur, (ii) 3,5 heures supplémentaires payées au forfait, (iii) journées de travail de 8 h maximum à Paris contre 10 h en province (iiii) résistance à utiliser certains équipements, à accepter des investissements dans des matériels moins consommateurs de personnel...

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Etant donné les exigences de visibilité sur son plan de charge, la Fabrication ne cible pas les programmes unitaires ou les nouveaux programmes.
- ▶ Mais elle n'est pas systématiquement sollicitée pour les programmes récurrents (exemple France 4, France 5...)
- ▶ Développer la capacité de FTV à imposer ses choix aux équipes externes (cahier des charges fabriqués pour éviter la production interne, etc...) et à surmonter les résistances internes (rationalité des freins, dépassement des tabous, qualité de la négociation, etc..).
- ▶ Collaboration formalisée avec la Production et les Programmes pouvant permettre d'industrialiser la fabrication de ces programmes de façon compétitive...
- ▶ Une réflexion doit être menée au sujet d'une éventuelle **intégration et la valorisation de la production web**.

Documentation manquante

- ▶ Plans de charge de la Fabrication siège et de la filiale.
- ▶ Plan d'utilisation des plateaux.

Éléments factuels

- ▶ Il reste des **ressources non utilisées** suite à la suppression de certaines émissions.
- ▶ La direction n'est **pas sollicitée suffisamment tôt** pour pouvoir choisir l'activité correspondant aux moyens de fabrication internes. Un Comité d'allocation des ressources, auquel participent MM. Ajdari et Lacroix, a été mis en place afin d'y remédier.
- ▶ Les moyens de production internes ne peuvent être performants que dans le cadre de **programmes récurrents et pérennes**. Ceux-ci sont, en effet, (i) facilement industrialisables, (ii) compatibles avec les exigences de planification et de lissage de l'activité en vue de réduire le recours à l'intermittence, et (iii) permettent de réaliser des économies d'échelle.
- ▶ Les **plateaux en région** (Lyon et Toulouse) sont **sous-utilisés**, les animateurs, qui travaillent le plus souvent pour plusieurs chaînes, préférant que les émissions soient tournées à Paris.
- ▶ Le **modèle de la filière** à entrée unique fonctionne **mieux que celui des équipes légères du siège** en favorisant une meilleure répartition de l'activité.
- ▶ D'après la direction, l'équipe légère du siège ne permet pas assez de souplesse.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ La direction des opérations devrait avoir **accès au catalogue de programmes** plus tôt afin de pouvoir déterminer ceux dont la fabrication peut se faire en interne et mieux gérer son plan de charge.
- ▶ Le programme supplémentaire type permettant une optimisation de l'utilisation des ressources internes serait **une émission de flux tournée 4 à 5 fois par semaine en inter-JT** qui nécessiterait moins de 200 personnes dans le public.
- ▶ Penser un système de «**guichet unique**» permettant de répartir l'activité entre la **filière et les équipes légères**.
- ▶ Le recours à des animateurs moins expérimentés, sur des émissions invitant des personnalités sans exigence excessive de notoriété, pourrait être une solution à la sous-utilisation des plateaux.
- ▶ Il y a un fort enjeu d'avenir pour la production interne pour sauvegarder les moyens dans des négociations portant sur les compétences complémentaires, les temps de travail et la mobilité des équipes légères

Observations

- ▶ Suppression AITV et sous-titrage = 45 postes
 - ▶ Ces postes sont occupés par des journalistes en cours de carrière, peu de candidats potentiels à la retraite
 - ▶ Le reclassement/mobilité en tant que journaliste au sein de FTV peut fonctionner comme accélérateur en terme de carrière/compétence/employabilité

- ▶ Probablement peu de départs volontaires au 1^{er} niveau du PDV

- ▶ Volant conséquent de journalistes des rédactions atteignant l'âge de la retraite, ou pouvant avoir un projet professionnel lié à leur expertise
 - ▶ Probabilité de départs au 2^{ème} niveau du PDV en remplacement du 1^{er} niveau AITV/SS Titrage
 - ▶ Ces journalistes ont de meilleurs niveaux de salaires que ceux de l'AITV ou le sous titrage

- ▶ Le problème posé par la non correspondance des compétences est sensé se régler dans le cadre du projet de réorganisation « Info 2015 »,
 - ▶ Cette opération est assimilable à un redéploiement au sein des rédactions)

Economies

- ▶ La différence entre les deux niveaux de rémunération constitue une économie **supplémentaire à celle prévue** qui devrait être prise en compte dans le PDV

- ▶ Nous avons évalué à 10 le nombre de départs au 1^{er} stade et à 20K€ annuel l'écart moyen de salaire lié à cet effet noria, soit 15 départs (prévision optimiste)

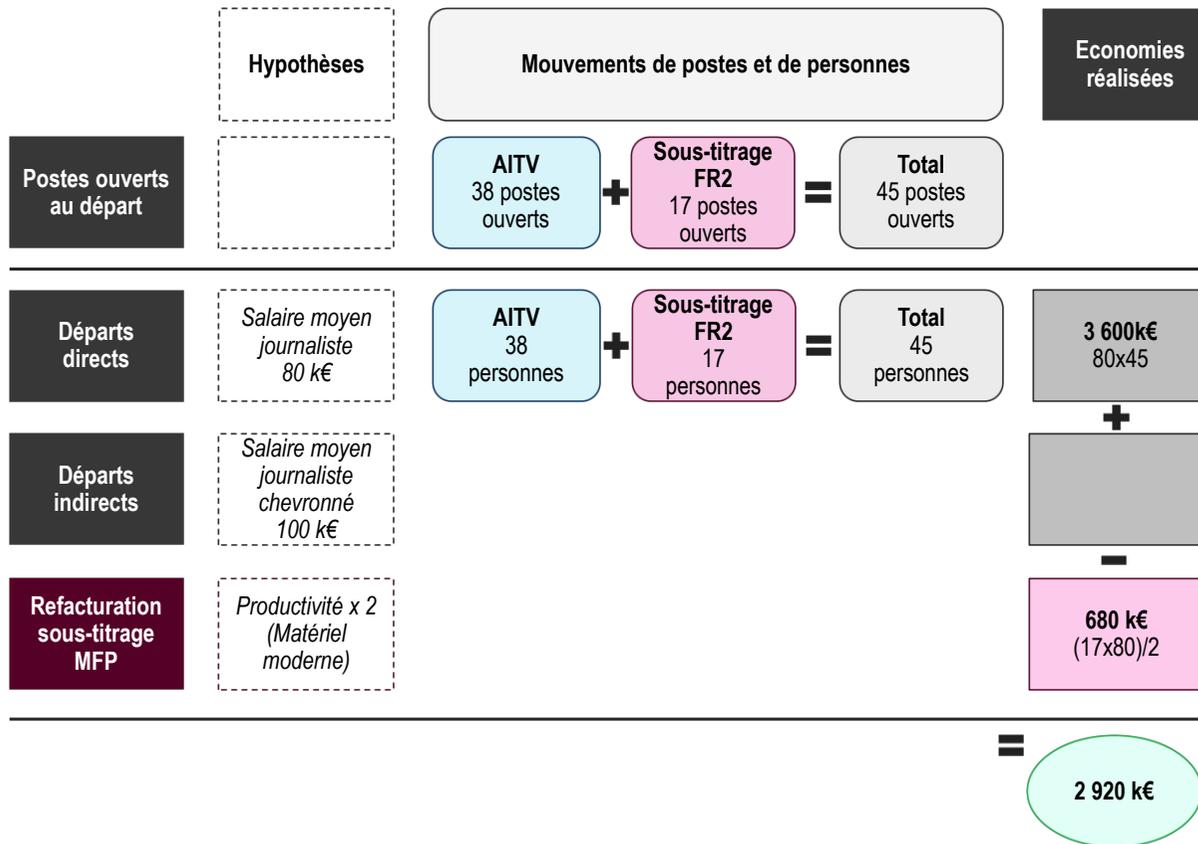
- ▶ Nous avons évalué à 20k€ par poste l'effet Noria
 - ▶ Base de calcul : Salaire moyen journaliste partant/salaire moyen journaliste chevronné selon fichier du personnel
 - ▶ Vérification : équivalent à 1,4% d'évolution salariale sur 20 ans, comprenant GVT + NAO, en euros constant sur un salaire chargé de 80k€)

- ▶ **Soit 35 mobilités * 20k€ d'effet noria = 700k€**

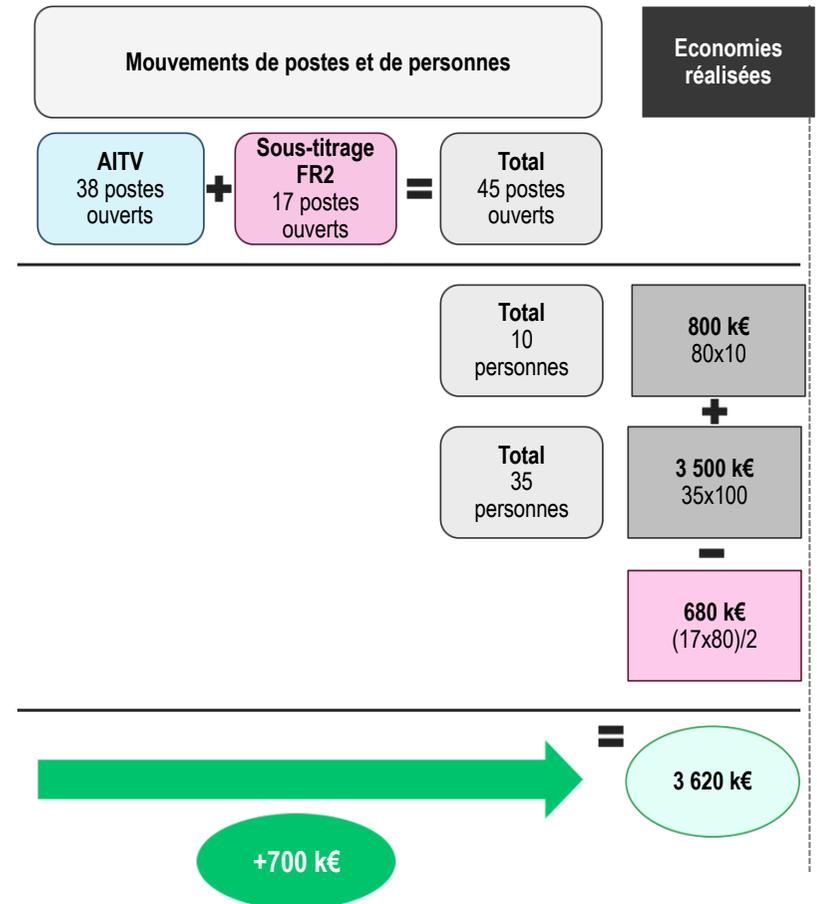
- ▶ Cet effet noria, s'il est pris en compte dans le PDV, pourrait permettre d'éviter 8 à 9 départs

Effet noria au sein de la direction de l'information

Scenario 1 : Sans effet noria



Scénario 2 : Avec effet noria



- Le remplacement d'une partie des départ directs (les personnes concernées ayant préféré la mobilité interne) par des départs indirects à salaire moyen plus élevé se traduit par **700 k€ d'économies supplémentaires**.

Immobilier

- ▶ La direction «Immobilier et moyens généraux» est divisée en **3 secteurs** : (i) immobilier, (ii) gestion des parcs (téléphones, voitures, etc.) et (iii) services généraux.
- ▶ Depuis la création de l'entreprise unique, l'**immobilier** est devenu une préoccupation stratégique de la Direction, en tant que **gisement d'économies** et facteur de dynamisme social.
- ▶ Un outil servant à la gestion dynamique du patrimoine été développé et le **diagnostic des bâtiments est en cours** (jusqu'en 2014), il débouchera sur un plan 2020-40. Jusqu'en 2020, la direction se concentre sur des relocalisations visant à améliorer les conditions de travail.
- ▶ Economies dans secteur de l'immobilier:
 - ▶ **Economies d'énergie** : difficiles à chiffrer tant que le diagnostic n'a pas été finalisé, elles seraient **de l'ordre d'1 M€ sur 10 ans**.
 - ▶ Economies sur les taxes foncières : une étude à été menée sur sujet par la direction financière.
 - ▶ Surfaces inoccupées : plusieurs sites inadaptés ne valant que par leur fonciers pourraient être relocalisés, mais ceci générera des coûts plutôt que des économies.

- ▶ La gestion des parcs est assurée par deux personnes grâce à un logiciel de gestion des parcs téléphonique et automobile et un outil presse.
- ▶ Les **services généraux** regroupent les activités en grande partie sous-traitées d'accueil, de sécurité/sureté et d'entretien des bâtiments. Celles-ci **pourraient difficilement être réinternalisées** en raison des faibles perspectives d'évolution que le groupe peut offrir à leurs effectifs très spécifiques.

Conséquences / pistes de réflexion

- ▶ Un **audit fiscal approfondi** mené par un consultant indépendant de niveau «inspecteur général des finances» pourrait aboutir a des économies de taxes foncières allant de 150 à 300 k€.

Documentation manquante

- ▶ Etudes menées par la direction financière au sujet des économies possibles de taxes foncières.

Prestations informatiques

- ▶ Entre 2011 et 2012 les prestations informatiques sont passées de 14,1 à 21,5 M€ (+52%), augmentation des coûts liée à l'harmonisation des procédures, entreprise unique
- ▶ D'après nos informations, les systèmes d'information doivent s'adapter à la complexité organisationnelle de FTV et non l'inverse : surcoûts importants de développements, qui pourraient être déployés sur les réformes organisationnelles nécessaires
- ▶ Dans d'autres entreprises, ré-internaliser et normaliser sont les conditions de réalisation des économies pour ces prestations

Diffusion

- ▶ Après des périodes successives de baisse (de 142 à 103 M€ soit -38% entre 2011 et 2012), les coûts techniques de diffusion devraient augmenter (+1,2%) en 2013
- ▶ Ce secteur est en principe une source d'économies. Nous ne disposons pas des informations expliquant cette inflexion. Pour mémoire, nous préservons cette ressource possible d'économies.

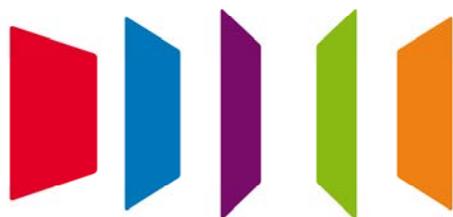
Moyens généraux : limites atteintes

- ▶ Rationalisation faite sur la presse, véhicules, téléphones, gardiennage, nettoyage...
- ▶ D'après le direction, il n'y aurait plus d'effet important sur les renégociations
- ▶ Recommandation : économies sur les fluides (énergie, déplacement..). Mise en place d'un programme d'action en vue d'économies (dans le cadre, ou non, d'un programme développement durable global motivant type agenda 21) ?

MERCI DE VOTRE ATTENTION



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24



francetélévisions

**Accord collectif portant sur le
Plan de Départs Volontaires accompagnant le
projet d'évolution de l'organisation de FRANCE
TELEVISIONS**

25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72

Entre :

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 197 540 015, 24 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 Monsieur Patrice PAPET agissant en qualité de Directeur général délégué à l'Organisation, aux ressources humaines et au Projet d'Entreprise,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise,

- La CFDT
- La CGT
- FO
- Le SNJ

D'autre part.

La société et les organisations syndicales signataires sont ci-après désignées « **les Parties** ».

73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130

Sommaire

1.	Objet de l'accord et principales caractéristiques du pdv.....	7
1.1.	Objet du présent accord	7
1.2.	Un projet fondé sur l'entier volontariat	7
1.3.	Impact potentiel sur l'emploi - Catégories professionnelles concernées	7
1.4.	Modalités d'information-consultation des représentants du personnel	8
2.	Mise en œuvre du volontariat.....	10
2.1.	Définition et Objet.....	10
2.2.	Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des départs.....	10
2.3.	Eligibilité des salariés	10
2.4.	Période d'appel au Volontariat.....	12
2.5.	Information des salariés	12
2.5.1.	Information collective.....	Erreur ! Signet non défini.
2.5.2.	Information individuelle.....	Erreur ! Signet non défini.
3.	Structures d'accompagnement.....	13
3.1.	Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au PDV	13
3.1.1.	Objectif de l'Antenne d'Accompagnement au PDV	13
3.1.2.	Composition de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....	14
3.1.3.	Moyens et Modalités de fonctionnement.....	14
3.1.3.1.	<i>Phase préalable à la validation des candidatures au départ volontaire</i>	15
3.1.3.2.	<i>Phase postérieure à la validation des candidatures au départ volontaire : accompagnement des salariés dans la réalisation de leur projet</i>	15
3.2.	Mise en place d'une commission de Suivi Nationale	16
3.2.1.	Rôle de la Commission de Suivi	17
	Le rôle de la Commission de suivi en tant qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires est décrit dans la partie 5.2. du présent accord.	17
3.2.2.	Composition de la Commission de Suivi.....	17
3.2.3.	Moyens de la Commission de Suivi	18
3.2.4.	Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi	19
4.	Mise en œuvre de la mobilité interne	20
4.1.	Recensement des opportunités de repositionnement interne.....	20
4.2.	Traitement des candidatures	20
4.2.1.1.	<i>Réception des candidatures</i>	20
4.2.1.2.	<i>Examen des candidatures</i>	20
4.2.1.3.	<i>Validation des candidatures</i>	21
4.2.1.4.	<i>Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe</i>	21
4.3.	Mise en œuvre de la mobilité interne (Reprise de l'ancienneté).....	22
4.4.	Conséquences sur le contrat de travail du repositionnement interne	22
4.4.1.	Repositionnement au sein de la même entreprise	22
4.4.2.	Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe France Télévisions	22
5.	Mise en œuvre des départs volontaires externes	23
5.1.	Examen des candidatures au départ volontaire des salariés	23
5.1.1.	Instruction préalable des candidatures par l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....	23
5.1.2.	Candidature officielle auprès de la DRH.....	23
5.2.	Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la Commission de suivi.....	24

131	5.2.1. Modalité d'étude des candidatures	24
132	5.2.2. Candidature validée	25
133	5.2.3. Candidature refusée.....	26
134	5.2.4. Candidature en attente.....	26
135	5.3. Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire.....	26
136	6. Mesures sociales d'accompagnement	27
137	6.1. Les incitations au départ à la retraite.....	27
138	6.1.1. Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires.....	27
139	6.1.2. Rappel des conditions légales de départ en retraite	27
140	6.1.3. Réalisation d'un bilan retraite	Erreur ! Signet non défini.
141	6.1.4. Indemnité d'aide au rachat de trimestres	28
142	6.1.5. Indemnité de départ volontaire à la retraite.....	29
143	6.2. Le repositionnement externe	30
144	6.2.1. Le congé de reclassement	30
145	6.2.1.1. Définition et objet.....	30
146	6.2.1.2. Bénéficiaires.....	30
147	6.2.1.3. Durée	30
148	6.2.1.4. Rémunération.....	31
149	6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation	31
150	6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement	31
151	6.2.1.7. Protection sociale	32
152	6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement.....	32
153	6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de rupture.....	33
154	6.2.2. Les aides à la formation professionnelle.....	33
155	6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation".....	33
156	6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante).....	33
157	6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise.....	34
158	6.2.3.1. Un accompagnement spécifique par l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....	34
159	6.2.3.2. Une aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité	35
160	6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE TELEVISIONS.....	36
161	6.2.3.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de rémunération.....	36
162	7. Accompagnement de la mobilité géographique	38
163	7.1. Définition de la mobilité géographique.....	38
164	7.2. Congés exceptionnels rémunérés pour mobilité géographique (<i>mobilité interne</i>)	38
165	7.2.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche	Erreur ! Signet non défini.
166	7.2.2. Voyage de reconnaissance	Erreur ! Signet non défini.
167	7.3. Période transitoire et double résidence	Erreur ! Signet non défini.
168	7.4. Prise en charge des frais de déménagement	Erreur ! Signet non défini.
169	7.5. Contribution aux nouveaux frais de logement.....	Erreur ! Signet non défini.
170	7.6. Accompagnement du conjoint	Erreur ! Signet non défini.
171	8. Indemnité de rupture du contrat de travail	46
172	8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail.....	46
173	8.1.1. Rappel des barèmes applicables au sein de FRANCE TELEVISIONS	Erreur ! Signet non défini.
174	8.1.1.1. Indemnités de licenciement des PTA définies par l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS.....	Erreur !
175	Signet non défini.	
176	8.1.1.2. Indemnités de licenciement des Journalistes définies par l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS	
177	Erreur ! Signet non défini.	
178	8.1.1.3. Barème commun appliqué dans le cadre du présent PDV.....	Erreur ! Signet non défini.
179	8.2. Capitalisation du congé de reclassement	47
180	8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite	47
181	8.3.1. Indemnité de départ à la retraite.....	47
182	8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle	48
183	9. Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail	49
184	9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis	49
185	9.1.1. Rappel des durées de préavis applicable	49
186	9.2. Sort des congés payés & JRRT	49
187	9.3. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire.....	50
188	9.4. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF).....	50
189	9.5. Priorité de réembauche	50

190	10. mise en œuvre parallèle de réduction de la précarité au sein de l'entreprise	Erreur !
191	Signet non défini.	
192	11. Les conditions générales d'application de l'accord	51
193	11.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	51
194	11.1.1. Entrée en vigueur	51
195	11.1.2. Durée	51
196	11.2. Notification, Dépôt et Publicité.....	51
197	12. Annexes	53
198	12.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories professionnelles	53
199	12.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail	59
200	12.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement	60
201		
202		
203		
204		
205		
206		
207		
208		

209

210

211

212

213

PREAMBULE :

214

215

- 216 • La société France Télévisions souhaite procéder à une évolution de son organisation et mettre
217 en œuvre ce projet sur la base d'un Plan de Départs Volontaires excluant tout licenciement.

218

219 Bien qu'entièrement fondé sur le volontariat, ce projet est susceptible d'entraîner la rupture du
220 contrat de travail d'au moins dix salariés. En conséquence, conformément aux dispositions du
221 code du travail (cf. articles L.1233-3¹ et suivants) et à la jurisprudence de la Cour de Cassation
222 (cf. notamment Cass. Soc. 26 octobre 2010, affaire Renault), France Télévisions a :

223

- 224 - mis en œuvre la procédure prévue en cas de licenciement collectif pour motif
225 économique et réuni son CCE le 15 octobre 2013 en vue d'une première réunion
226 d'information-consultation ;

227

- 228 - présenté un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant des mesures sociales
229 d'accompagnement des départs volontaires proposés.

230

- 231 • Dès la présentation de ce projet la direction a indiqué qu'elle entendait privilégier la voie du
232 dialogue social. Des négociations ont en conséquence été engagées en vue de la conclusion
233 d'un accord majoritaire au sens de l'article L.1233-24-1 du code du travail.

234

235 Afin d'assurer le bon déroulement des négociations en laissant le temps nécessaire au dialogue
236 social et à la concertation, un accord de méthode a été conclu le 6 février 2014 aux fins
237 d'arrêter le calendrier de la procédure et de prolonger le délai prévu à l'article L.1233-30 (qui
238 devait initialement se terminer le 14 février 2013) jusqu'au 30 avril 2014.

239

240 Aux termes des négociations menées avec les organisations syndicales, il a été convenu ce
241 qui suit :

242

243

244

245

IL A PAR CONSEQUENT ETE CONVENU CE QUI SUIT :

¹ Il est rappelé que selon l'article L.1233-3 du code du travail : « *Les dispositions du présent chapitre [relatives au licenciement pour motif économique] sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exception de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa* ». Les dispositions ainsi visées comprennent notamment les dispositions relatives à la procédure de consultation des représentants du personnel ainsi que celles relatives à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La jurisprudence a précisé que lorsqu'elle présente un plan de départs fondé sur l'entier volontariat, l'entreprise doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi mais que ce plan n'a pas à comporter de plan de reclassement dès lors que l'entreprise exclut tout licenciement pour atteindre son objectif de suppressions d'emplois. L'instruction DGEFP/DGT du 19 juillet 2013 a également rappelé que « *le plan de départs volontaires est une modalité spécifique du plan de sauvegarde de l'emploi* »

246
247

1. OBJET DE L'ACCORD ET PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU PDV

248

1.1. Objet du présent accord

249
250
251
252
253

Le présent accord, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.1233-24-1 du Code du travail, détermine le contenu du Plan de Départs Volontaires (PDV) accompagnant le projet d'évolution de l'organisation de France Télévisions.

254
255
256
257
258

Il précise l'ensemble des éléments prévus aux articles L.1233-24-2 et L.1233-30 I.2° du code du travail (à l'exception de la mention des critères d'ordre des licenciements qui, conformément à la jurisprudence, n'a pas lieu d'être s'agissant d'un plan de départs reposant sur l'entier volontariat).

259

1.2. Un projet fondé sur l'entier volontariat

260
261
262
263

La mise en œuvre de la nouvelle organisation repose exclusivement sur le volontariat tant pour les départs externes que pour les mobilités internes.

264
265
266
267
268
269

Aucun licenciement ne sera prononcé en l'absence d'atteinte de l'objectif de suppressions d'emplois défini ci-après. En outre, les postes devenus vacants à la suite des départs naturels seront supprimés en priorité et seront décomptés de l'objectif de suppression d'emploi visé ci-après.

270
271

1.3. Impact potentiel sur l'emploi - Catégories professionnelles concernées

272
273

Le projet de réorganisation prévoit la suppression potentielle de 361 postes dont 339,5 postes ouverts au départ volontaire après prise en compte d'une part des vacances suite à des départs naturels (ces postes seront supprimés en priorité) et d'autre part des dispositions retenues lors des négociations du présent accord.

278
279
280
281

En conséquence, concernant le réseau France 3, le paragraphe 10.1.2 du Livre 2 sera aménagé afin de ne pas lier l'évolution des pratiques professionnelles à une réduction du nombre de postes de chefs monteurs.

282
283
284
285

Ainsi, les 21 postes de chefs monteurs ouverts au volontariat dans les différentes antennes de France 3 seront maintenus dans l'organisation cible présentée dans le Livre 2 et retirés de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1.

286
287
288
289
290

Dans le même temps, 8 postes de techniciens d'exploitation concourant aux JT régionaux (hors techniciens d'exploitation vidéo et audiovisuelle) au sein de la catégorie professionnelle « exploitation moyens audiovisuels » seront déduits dans l'organisation cible présentée dans le Livre 2 et ajoutés à la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1, à raison de deux postes par pôle.

291 Concernant le réseau Outre-mer 1ère, pour la Guadeloupe, un poste de responsable
292 d'habillage sera maintenu dans l'organisation cible au paragraphe 11.4.1 du Livre 2 et déduit
293 de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre 1.

294 Pour la Réunion, un poste d'assistant(e) de production sera maintenu dans l'organisation cible
295 du Livre 2 au paragraphe 11.8.1 et déduit de la liste des postes ouverts au volontariat du Livre
296 1.

297
298 Le tableau en Annexe 11 prévoit la répartition de ces postes par catégorie professionnelle.

299
300 Il est rappelé que selon la jurisprudence une catégorie professionnelle se définit comme un
301 ensemble de "*salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature*
302 *supposant une formation professionnelle commune*".

303
304

305 **1.4. Modalités d'information-consultation des représentants du** 306 **personnel**

307

308 L'accord de méthode signé le 6 février 2014 et auquel il est renvoyé a rallongé le délai prévu à
309 l'article L.1233-30 du code du travail et en a fixé le terme au 30 avril 2014. Cet accord a
310 également fixé le calendrier de la procédure d'information consultation et des négociations
311 menées parallèlement avec les organisations syndicales représentatives.

312
313 Sur ce dernier point, l'accord de méthode a prévu la possibilité de procéder à des
314 aménagements par accord commun entre la direction et les organisations syndicales
315 signataires si ceux-ci devaient s'avérer nécessaires. C'est à ce titre que les parties concernées,
316 sans modifier la date du 30 avril 2014 visée ci-dessus, ont convenu de prolonger la durée des
317 négociations au-delà du terme initialement envisagé.

318

319 **1.5. Conséquences du plan de départs volontaires sur** 320 **l'organisation du travail**

321 **1.5.1. Une redistribution d'une partie la charge de travail**

322 En actionnant des leviers tels que la mutualisation de certaines fonctions ou l'allègement des
323 structures d'encadrement, la mise en œuvre du plan de départs volontaires va probablement
324 entraîner une redistribution de la charge de travail dont l'étendue n'est pas connue *a priori*
325 puisque les départs se font uniquement sur la base du volontariat.

326

327 Les parties signataires conviennent de l'importance de traiter de cette question du report
328 éventuel de la charge de travail des salariés ayant quitté l'entreprise sur les salariés restant en
329 poste. Au-delà des analyses quantitatives et qualitatives qui ont été menées jusqu'à présent par
330 la direction de l'entreprise en vue de la construction du plan de départs volontaires, les parties
331 signataires souhaitent mettre en place un dispositif de suivi pour appréhender au mieux ces
332 conséquences.

333

334 **1.5.2. Un dispositif d'accompagnement adapté**

335 Dans les six mois qui suivent l'ouverture de la période de volontariat, la direction de l'entreprise
336 présentera devant chaque CHSCT concerné, un bilan de l'impact des départs effectifs sur les
337 conditions de travail des salariés.

338

339 Ce bilan sera réalisé auprès d'un nombre significatif de salariés appartenant à des catégories
340 professionnelles et / ou établissements directement impactés par les départs. Il consistera en
341 une comparaison entre la charge de travail antérieure et la charge de travail postérieure aux
342 départs.

343

344 A l'issue de l'échange en CHSCT, et si besoin, un plan d'actions pourra être défini et mis en
345 œuvre dans un délai rapproché. La direction de la santé et de la qualité de vie au travail pourra
346 apporter son appui aux managers et responsables ressources humaines des CHSCT
347 concernés, s'ils en expriment le besoin, sur les sujets d'expertise qui sont de son ressort.

348

349 Au terme de la mise en œuvre de ce plan d'actions, un nouveau bilan sera présenté devant les
350 CHSCT concernés.

351

2. MISE EN ŒUVRE DU VOLONTARIAT

352

2.1. Définition et Objet

353

354

355

356

357

358

Le Volontariat permet de favoriser le repositionnement en interne et/ou le départ de salariés ayant des solutions professionnelles et donc d'éviter à des salariés de se retrouver sans emploi ou solution professionnelle suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de FRANCE Télévisions.

359

360

361

362

363

Le départ volontaire est également ouvert aux salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du plan afin de bénéficier des aides prévues par celui-ci (sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité à cette mesure, telles que décrites ci-après)

364

2.2. Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des départs

365

366

367

368

369

Les départs volontaires de niveau 1 pourront s'opérer après examen par la commission de suivi échelonné à compter de la première réunion de la commission de suivi.

370

371

372

373

A l'issue de la période de volontariat de niveau 1 et avant les départs volontaires de niveau 2, un bilan sera présenté au Comité central d'entreprise. Les départs de niveau 2 pourront s'échelonner à compter de ce bilan et après examen de la commission de suivi.

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

Concernant l'AITV et le sous-titrage de la Rédaction de France 2, un bilan spécifique des départs en mobilité ou en retraite des collaborateurs sera fait à l'issue de la période de volontariat. Si, au vu de ce bilan, il s'avère qu'un nombre significatif d'entre eux ne souhaite pas bénéficier du dispositif de repositionnement interne proposé ou d'une mobilité externe, une nouvelle organisation devra être mise en place pour les collaborateurs de l'AITV et ceux du sous-titrage et sera soumise à la consultation préalable du CCE et des CE concernés dans le respect de leurs compétences légales respectives. Cette nouvelle organisation pourra entraîner des changements de conditions de travail mais n'aura pas d'impact sur l'emploi des collaborateurs concernés. En tout état de cause ces changements seront présentés au CCE et aux CE concernés dans le respect de leurs compétences légales respectives..

385

386

387

388

389

390

391

392

393

Les demandes de départs volontaires de certains candidats pourront être acceptées et leur réalisation différée dans le temps afin de tenir compte des :

- Contraintes organisationnelles de l'entreprise ;
- Délais de mis en œuvre de certains programmes d'investissements et de modernisation des outils ou durée des actions de formation, d'adaptation, de reconversion permettant ces départs ;
- Date de liquidation de la retraite à taux plein pour les salariés partant en retraite dans le cadre du présent PDV.

394

2.3. Eligibilité des salariés

395

396

Les salariés pouvant se porter candidat au volontariat doivent satisfaire aux **conditions cumulatives suivantes** :

397

398

a) Etre employé par France TELEVISIONS en **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**,

399

400

b) **Etre Volontaires directs ou indirects :**

401

– **Volontaires directs** ou dits de "*Niveau 1*" :

402

▪ Candidat occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle une ou plusieurs suppressions de postes sont recherchées (*catégorie professionnelle concernée*)

403

404

▪ Ce candidat doit en outre être employé dans un établissement dans lequel une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de sa catégorie professionnelle.

405

406

407

408

– **Volontaires indirects** dits de "*Niveau 2*" :

409

▪ Afin de favoriser une mise en œuvre souple de la nouvelle organisation, il est convenu d'ouvrir la possibilité de solliciter un départ volontaire à tout salarié ne remplissant pas les conditions demandées aux volontaires directs mais dont le départ est de nature à se substituer de façon effective au départ d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée ;

410

411

412

413

414

415

La validation de telles candidatures implique le repositionnement **effectif et volontaire** d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée. Ce dernier devra en conséquence :

416

417

418

– être en mesure, au regard de sa qualification et de ses compétences, d'accéder au poste du candidat au volontariat, moyennant, si nécessaire, une formation-adaptation ;

419

420

421

– être volontaire pour reprendre le poste du candidat au volontariat.

422

423

d) Justifier d'une ancienneté au sein de l'entreprise supérieure à 5 ans à la date d'ouverture de période de volontariat pour les volontaires à un départ en vue d'une mobilité externe;

424

425

426

e) En outre, les salariés remplissant les conditions ci-dessus (*volontaires directs ou indirects*) pourront se porter candidats au Départ Volontaire Externe (départ en retraite ou départ en vue d'une mobilité externe), s'ils justifient, selon le cas :

427

428

429

430

- qu'ils remplissent les conditions requises par le présent PDV pour un départ à la retraite aidé ;

431

432

433

- ou qu'ils sont porteurs de l'un des projets professionnels suivants :

434

435

✓ Une offre ferme de **contrat à durée indéterminée** ;

436

✓ Un projet de **création ou de reprise d'entreprise** tel que défini par le présent PDV ;

437

438

✓ Un projet de **formation qualifiante ou diplômante** tel que défini par le présent PDV ;

439

440

✓ Une offre ferme de **contrat à durée déterminée** ou de **contrat de travail temporaire** d'au moins 6 mois. Cette offre devra être assortie de perspectives tangibles d'insertion professionnelle durable qui seront appréciées par la commission de suivi;

441

442

443

444

445

Les salariés remplissant les conditions pour se porter candidat au départ volontaire à la retraite, ne pourront pas se porter candidat au départ en vue d'une mobilité externe.

446

447

448

449 **2.4. Période d'appel au Volontariat**

450 La période d'appel au volontariat correspond à la période pendant laquelle les salariés éligibles
451 pourront se porter candidats à une mobilité interne (*repositionnement au sein de l'Entreprise ou*
452 *du Groupe FRANCE TELEVISIONS*), à une mobilité externe ou à un départ en retraite aidé
453 dans le cadre du PDV (*Départ Volontaire Externe*).

454
455 Leurs dossiers de candidatures devront être déposés avant l'expiration de cette période.

456
457 La période d'appel au volontariat :

458
459 - débuterait à compter de la décision de validation du Plan de Départs Volontaires par
460 la Direccte ;

461
462 et se terminerait
463 - le 30 juin 2014 pour les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du PDV
464 - le 30 septembre 2014 pour les candidats au départ volontaire externe ou à une
465 mobilité interne (la préparation d'un projet professionnel ou le repositionnement interne
466 nécessitant plus de temps)

467
468 Au terme de la période d'appel au volontariat, un bilan des départs sera présenté en Comité
469 central d'entreprise afin de prolonger éventuellement la période d'appel au volontariat.

470 Concernant l'AITV et le Sous-titrage, ce bilan pourra conduire à la mise en œuvre du dispositif
471 spécifique décrit au 2.2 du présent article.

472 473 **2.5. Information des salariés**

474 A l'issue de la procédure d'information consultation relative au projet de réorganisation et au
475 présent projet de Plan de Départs Volontaires, les salariés seront informés par courriel et dans
476 le cadre de réunions d'équipe de la mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires au sein de
477 FRANCE TELEVISIONS et des modalités de mise en œuvre de celui-ci.

478
479 Ils seront également informés de la mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au PDV
480 et de son rôle dans la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires ainsi que de ses horaires
481 d'ouverture et localisation.

482
483 Un livret de présentation du présent Plan de Départs Volontaires, de son contenu et de ses
484 modalités de mise en œuvre sera mis à disposition des salariés. Notamment, les notions de
485 Volontaire Direct et Indirect seront définies afin que chaque salarié soit en mesure d'évaluer sa
486 possibilité de bénéficier d'un Départ Volontaire dans le cadre du Plan de Départs Volontaires.

487
488 Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront informés par courrier.

489
490

491 3. STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

492 3.1. Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement pour les 493 mobilités externes dans le cadre du PDV 494

495 Dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires, l'entreprise souhaite mettre en place
496 une Antenne d'Accompagnement au PDV chargée d'accompagner les salariés dans sa mise en
497 œuvre pour les candidatures volontaires à une mobilité externe.
498

500 3.1.1. Objectif de l'Antenne d'Accompagnement au PDV

501 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne les salariés concernés par le présent Plan
502 en 3 étapes :

- 503 504 **1. Accueil/écoute/information et conseil**, tout salarié de l'entreprise concerné par une
505 mobilité externe peut solliciter l'Antenne d'accompagnement afin de s'informer sur le
506 contenu et les modalités du PDV ;
507
- 508 **2. Elaboration et pré-validation du projet professionnel** (*emploi salarié, création ou*
509 *reprise d'entreprise, reconversion professionnelle*), étape indispensable à la validation
510 ultérieure de toute candidature au départ externe ;
511
- 512 **3. Suivi de la mise en œuvre du projet professionnel.**

513 En parallèle, l'Antenne d'Accompagnement au PDV assure une veille économique destinée à
514 fournir aux salariés des informations relatives aux :

- 515 516 – Opportunités professionnelles sur le territoire ;
- 517 518 – Secteurs d'activité porteurs susceptibles de recruter ou pour lesquels des projets de
519 créations ou de reprise d'entreprise s'avèrent pertinents ;
- 520 521 – Evolutions professionnelles envisageables ou emplois accessibles pour les métiers
522 concernés par le projet à l'extérieur de l'entreprise.
523

524 L'accès à l'Antenne d'Accompagnement au PDV repose sur le volontariat. Dans le cadre de
525 leur mission, les conseillers conserveront confidentielles les informations à caractère privé
526 communiquées par les salariés. Tant que le salarié n'a pas fait acte de candidature
527 officiellement, son anonymat est garanti.
528

529 Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement,
530 conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe en France, pour
531 se rendre à l'Antenne d'Accompagnement au PDV, si celui-ci se trouve à une distance
532 supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.
533

534 L'Antenne d'Accompagnement au PDV est chargée d'accompagner les salariés bénéficiaires
535 d'un départ volontaire externes dans le cadre du présent Plan.
536
537

538 A compter de la prise d'effet de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun
539 pour motif économique, les salariés dont la candidature est validée bénéficient d'un
540 accompagnement d'une durée de **9 mois** qu'il s'inscrive ou non dans le cadre d'un congé de
541 reclassement.

542
543 Les principales missions de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, sont donc les suivantes :

- 544 – Elle informe les salariés sur le dispositif de mobilité externe ;
- 545 – Elle constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois ou externes ;
- 546 – Elle informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur
547 accompagnement dans le cadre du présent Plan ;
- 548 – Si nécessaire, elle réalise à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans de
549 compétences ;
- 550 – Elle assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité externe (*dossier de
551 candidature, formation aux entretiens, création d'entreprise...*) ;
- 552 – Elle aide le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une
553 formation diplômante ;
- 554 – Elle accompagne les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique ;
- 555 – Elle définit, en concertation avec le salarié, le plan d'actions le mieux adapté et les
556 conditions de sa mise en œuvre puis valide la faisabilité du projet professionnel ;
- 557 – Elle assure le suivi de la mise en œuvre du projet durant la période d'essai du salarié
558 dans ses nouvelles fonctions.

568 **3.1.2. Composition de l'Antenne d'Accompagnement au PDV**

570 L'Antenne d'Accompagnement au PDV est composée de conseillers externes appartenant à
571 cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel.

572 La sélection dudit cabinet sera réalisée dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre à laquelle
573 le Comité central d'entreprise sera associé par l'intermédiaire des deux représentants qu'il
574 désignera.

575 **3.1.3. Moyens et Modalités de fonctionnement**

576 FRANCE TELEVISIONS mettra en place une Antenne d'Accompagnement à la mobilité externe
577 le plus près possible des localisations de l'entreprise afin d'en faciliter l'accès par les salariés.
578 La liste des implantations de l'Antenne d'Accompagnement au PDV sera annexée
579 ultérieurement au présent PDV. Elle tiendra compte du nombre de postes ouverts au
580 volontariat.

581
582
583
584
585
586

587 **3.1.3.1. Phase préalable à la validation des candidatures**
588 **au départ volontaire**

589 Au sein de l'Antenne d'Accompagnement du PDV, durant les horaires d'ouverture – *ou durant*
590 *les permanences* – l'entreprise s'efforcera de mettre à disposition des salariés les moyens
591 suivants :

- 592 – Espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un
- 593 système de gestion des offres ;
- 594 – Salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- 595 – Salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale,
- 596 nationale et spécialisée ;
- 597 – Photocopieuse, imprimante et fax ;
- 598 – ...

599
600 L'Antenne d'Accompagnement au PDV sera localisée dans les locaux de l'entreprise. En
601 fonction des possibilités, FRANCE TELEVISIONS souhaite que chaque implantation concernée
602 par le présent projet puisse accueillir une Antenne d'Accompagnement du PDV.

603
604 Afin de faciliter l'accès des salariés à l'Antenne d'Accompagnement au PDV, des permanences
605 seront animées par ses conseillers. Le planning de ces permanences sera défini
606 ultérieurement.

607
608 Les salariés pourront prendre contact directement avec les conseillers de l'Antenne
609 d'Accompagnement du PDV afin de convenir d'un RV ultérieur ou de simplement accéder à un
610 premier niveau d'information.

611
612
613 **3.1.3.2. Phase postérieure à la validation des**
614 **candidatures au départ volontaire : accompagnement**
615 **des salariés dans la réalisation de leur projet**

616
617 L'accompagnement des salariés dont la candidature est validée pourra se poursuivre hors des
618 locaux de l'entreprise, et notamment dans les locaux du prestataire retenu pour accompagner
619 les salariés.

620
621 Les salariés seront alors reçus sur RV pris directement auprès du conseiller de l'Antenne
622 d'Accompagnement du PDV en charge de leur dossier.

623
624
625 **3.2. Dispositif d'accompagnement de la mobilité interne au**
626 **Groupe dans le cadre du PDV**

627 **3.2.1. Objectif de l'Antenne d'Accompagnement au PDV**

628 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne les salariés concernés par le présent Plan
629 en 3 étapes :

- 630
631 **1. Accueil/écoute/information et conseil** : tout salarié éligible candidat à une
632 mobilité interne peut solliciter l'Antenne d'accompagnement de la mobilité interne
633 afin de s'informer sur le contenu et les modalités du PDV ;

634
635 **2. Elaboration et pré validation du projet professionnel** : identification des
636 emplois d'accueil et des actions d'accompagnements nécessaires
637

638
639 **3. Suivi de la mise en œuvre du projet professionnel.**
640

641
642 L'accès à l'Antenne d'Accompagnement au PDV repose sur le volontariat.
643

644 Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement,
645 conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein de France Télévisions,
646 pour se rendre à l'Antenne d'Accompagnement au PDV, si celle-ci se trouve à une distance
647 supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.
648

649 Les principales missions de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, sont donc les suivantes :

- 650 – Elle informe les salariés sur le dispositif de mobilité interne ;
- 651 – Elle constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois internes ;
- 652 – Elle informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur
653 accompagnement dans le cadre du présent Plan ;
- 654 – Si nécessaire, elle réalise à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans de
655 compétences ;
- 656 – Elle assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne (formation aux
657 entretiens ...);
- 658 – Elle aide le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une
659 formation diplômante ;
- 660 – Elle accompagne les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité géographique ;
- 661 – Elle définit, en concertation avec le salarié, le plan d'actions le mieux adapté et les
662 conditions de sa mise en œuvre puis valide la faisabilité du projet professionnel ;
- 663
- 664
- 665
- 666
- 667
- 668
- 669
- 670
- 671
- 672
- 673

674 **3.3. Accompagnement des départs en retraite dans le cadre du**
675 **Plan de départs volontaires.**

676 Les salariés intéressés par un départ à la retraite pourront se rapprocher du point conseil
677 retraite mis en place spécifiquement pour le plan de départs volontaires afin de procéder à un
678 bilan retraite. Ce point conseil a la charge de les accompagner et conseiller dans les
679 démarches administratives associées.
680

681 Ce bilan, a vocation à éclairer le salarié sur sa faculté à solliciter un départ volontaire à la
682 retraite aidé dans le cadre du présent plan et sur l'impact d'un départ à la retraite sur sa
683 situation personnelle.

684
685
686

3.4. Mise en place d'une commission de Suivi Nationale

687 Au terme de la procédure d'information-consultation, une Commission de suivi de l'application
688 des mesures du présent Plan de Départs Volontaires (PDV) sera mise en place dans
689 l'entreprise.

690 **3.4.1. Rôle de la Commission de Suivi**

692 La Commission de suivi aura une double mission :

- 693 - Etudier et valider les candidatures au départ volontaire ; elle se réunira alors en tant
694 qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires.
- 695 - Suivre la mise en œuvre du plan ; elle se réunira alors en tant qu'instance de suivi
696 de la mise en œuvre du Plan.

697 Le rôle de la Commission de suivi en tant qu'instance consultative sur les projets de départs
698 volontaires est décrit dans la partie 5.2. du présent accord.

702 En tant qu'instance de suivi de la mise en œuvre du plan, la commission de suivi a pour rôle :

- 703 - De veiller à ce que les différents dispositifs (mobilités interne et externe) du présent Plan
704 de Départs Volontaires soient mis en œuvre jusqu'à ce que le PDV soit complètement
705 réalisé et à ce que, notamment, les Antennes d'Accompagnement au PDV remplissent
706 leurs obligations en matière d'aide au repositionnement ;
- 707 - De prendre connaissance des comptes rendus d'activité des Antennes
708 d'Accompagnement à la mobilités interne et externe au PDV, d'examiner les éventuelles
709 difficultés rencontrées et d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition
710 d'amélioration ;
- 711 - De suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au cours
712 des réunions de la commission de suivi ;
- 713 - De prendre connaissance de toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion de
714 l'application du Plan de Départs Volontaires ;
- 715 - De faire des propositions en cas de difficultés d'interprétation des dispositions du
716 présent PDV ;
- 717 - D'émettre un avis consultatif sur les demandes de départs volontaires.

718 Elle est informée des démarches des salariés concernés par le présent Plan et notamment de
719 l'activité de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

724 **3.4.2. Composition de la Commission de Suivi**

725 Composition de l'Instance consultative sur les projets de départs volontaires

726 Cette instance sera composée de :

- 727 - **6 membres représentant la Direction** (les représentants de la Direction pourront être
728 différents en fonction des sujets abordés) dont l'un remplira la fonction de président ;

- 731
732 – **2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au**
733 **niveau de l'entreprise,**
734
735 – **Le représentant de l'Antenne d'Accompagnement dédiée à la mobilité externe au**
736 **PDV** est également invité afin de donner son avis sur les candidatures soumises à
737 l'instance.
738

739 Composition de l'instance de suivi sur la mise en œuvre du plan

740

741 Cette instance sera composée de :

- 742
743 – **6 membres représentants la Direction** (*les représentants de la Direction pourront être*
744 *différents en fonction des sujets abordés*) dont l'un remplira la fonction de président ;
745
746 – **2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au**
747 **niveau de l'entreprise,**
748
749 – **1 représentant de l'antenne d'accompagnement dédiée aux mobilités internes**

750
751 **L'autorité administrative compétente (DIRECCTE)** étant associée au suivi de la mise en
752 œuvre des mesures du Plan, elle sera invitée à chaque réunion de cette instance ainsi qu'un
753 **représentant du service public de l'emploi (Pôle Emploi).**
754

755 Le représentant de l'Antenne d'Accompagnement sera également invité afin d'informer les
756 membres de l'instance sur l'avancement du projet.
757

758 Des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront établis :

- 759 ▪ Point sur le nombre de rendez vous
 - 760 ▪ Suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués et de la mise en œuvre
761 des projets professionnels validés ;
 - 762 ▪ Tableaux de bord des postes prospectés et proposés
 - 763 ▪ Suivi des demandes de mobilités internes liées au PDV
- 764

765 Le Comité Central d'Entreprise sera tenu informé des activités de la Commission au cours de
766 ses réunions ordinaires.
767

768 En outre, un point d'information sera effectué à l'occasion des réunions mensuelles des
769 Délégués du personnel.
770

771 **3.4.3. Moyens de la Commission de Suivi**

772 Le temps passé en réunion par ses membres est considéré comme temps de travail effectif et
773 rémunéré comme tel.
774

775 Les frais de déplacement des membres de la Commission sont remboursés conformément au
776 barème prévu par la procédure applicable au sein de FRANCE TELEVISIONS
777

778 Afin de remplir sa mission, la commission se verra adresser les tableaux de bord de l'activité de
779 l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et notamment :

- 780 – Point sur le nombre de rendez-vous ;
- 781 – Suivi des bilans professionnels et des ateliers effectués ;

- 782 – Tableaux de bord des offres d'emplois externes prospectées et proposées,
783 – Suivi des demandes de mobilités internes liées au PDV.

784

785 Les candidatures officielles au départ volontaire seront transmises à la commission qui les
786 étudiera en vue de la remise d'un avis sur celles-ci.

787

788 **3.4.4. Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi**

789 La Commission de Suivi se réunira à un rythme mensuel, la Direction de l'entreprise ayant la
790 charge d'élaborer la convocation et l'ordre du jour, qui pourra être complété conjointement avec
791 ses membres qui devront communiquer par mail les points qu'ils souhaitent voir abordées en
792 Commission de Suivi.

793

794 Un compte rendu sera réalisé par la Direction et communiqué à tous les membres de la
795 Commission de suivi dans les 15 jours suivant la réunion.

796

797 Les avis seront émis à la majorité des voix dans le cadre d'un vote à main levée.

798

799 Lorsque tous les salariés dont la candidature au départ volontaire aura été acceptée auront vu
800 leur contrat de travail rompu, et que les différents dispositifs du présent Plan de Départs
801 Volontaires auront été mis en œuvre la Commission de Suivi se réunira trimestriellement
802 jusqu'au reclassement de tous les salariés sera dissoute.

803 4. MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNE

804
805 Dans la mesure où FRANCE TELEVISIONS s'interdit le recours à tout licenciement
806 économique dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires, l'entreprise n'est pas tenue
807 d'adresser de proposition(s) de reclassement préalable aux salariés concernés.

808
809 Cependant, FRANCE TELEVISIONS a souhaité recourir également à la mobilité interne sur la
810 base du volontariat afin d'atteindre l'objectif fixé par le présent Plan.

811
812 Les mesures de mobilité interne dans le cadre du projet sont régies par le présent Plan.

813 4.1. Recensement des opportunités de repositionnement 814 interne 815

816
817 Dès l'issue de la procédure d'information-consultation, tout salarié de l'entreprise pourra
818 accéder auprès de l'Antenne d'Accompagnement au PDV à la liste des postes disponibles au
819 sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS (*liste constituée sur la base des informations*
820 *collectées auprès des autres entités du Groupe en France et à l'étranger*).

821
822 Il est rappelé que le dispositif de Bourse de l'Emploi met déjà à disposition des salariés les
823 informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes entités du
824 Groupe en France et à l'étranger et les conditions requises pour les occuper. Il est rappelé
825 qu'un courriel collectif mensuel comportant le descriptif de l'intégralité des postes à pourvoir est
826 par ailleurs adressé à tous les salariés de FRANCE TELEVISIONS.

827
828 Tout salarié peut ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il a lui-même identifiés et
829 qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

830
831 Des informations détaillées complémentaires pourront être fournies pour chaque poste
832 disponible au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS.

833 4.2. Traitement des candidatures 834 835

836 4.2.1.1. Réception des candidatures

837 Le salarié volontaire à une mobilité interne doit en faire la demande par écrit auprès de la
838 Direction des Ressources Humaines de FRANCE TELEVISIONS ou via le "kiosque RH
839 *collaborateur*", en précisant le poste visé (*intitulé, localisation, référence du poste à pourvoir*).

840
841 Le courrier de candidature devra donc préciser le poste auquel il souhaite postuler dans le
842 cadre de la mobilité volontaire interne.

843
844 La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de
845 réception ne saurait constituer pour autant l'acceptation de sa candidature, laquelle doit faire
846 l'objet d'un examen préalable dans les conditions ci-après.

847 4.2.1.2. Examen des candidatures 848

849 A réception de la candidature, la Direction des Ressources Humaines de FRANCE
850 TELEVISIONS procédera aux formalités suivantes :

851

852 – Vérifier que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit
853 les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif, L'examen des candidatures
854 émanant de salariés remplissant les conditions définies pour les **volontaires directs**
855 seront prioritaires ;

856

857 – Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa candidature.

858

859 Les candidatures à la mobilité interne seront examinées par la Direction des Ressources
860 Humaines, et les représentants de l'entité dans laquelle réside le poste à pourvoir. Cet examen
861 portera sur l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir et permettra de définir les
862 mesures de formations éventuellement nécessaires.

863

864 Un entretien pourra être réalisé avec le salarié candidat à la mobilité interne par la Direction ou
865 un membre de la Direction des Ressources Humaines afin d'évoquer les caractéristiques de sa
866 candidature et les hypothèses envisageables.

867

868

869

4.2.1.3. Validation des candidatures

870 Passé cette première étape il reviendra au service ou à l'entité d'accueil de se prononcer sur
871 l'adéquation du profil du salarié candidat avec le poste visé.

872

873 Si le service ou l'entité d'accueil retient sa candidature, le salarié pourra être convoqué par écrit
874 à un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou un représentant de la Direction des
875 Ressources Humaines du service ou de l'entité d'accueil.

876

877 Cet entretien pourra se réaliser par téléphone ou lors d'une réunion physique.

878

879 Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des services ou
880 entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés
881 comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

882

883 En cas de pluralité de candidature pour un même poste, la sélection du candidat sera réalisée
884 sur la base d'entretiens afin de retenir le profil le plus adapté au poste concerné.

885

886 Le salarié volontaire sera tenu informé dans un délai de 30 jours maximum de la suite donnée à
887 sa candidature.

888

889

890

891

4.2.1.4. Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe

892

893 En cas de candidatures multiples sur un même poste au sein de France TELEVISIONS ou du
894 groupe, une **priorité renforcée sera donnée aux salariés éligibles relevant d'une activité
895 appelée à fortement décroître ou à être externalisée (AITV, sous-titrage, activité exercée
896 par un seul collaborateur), puis aux autres salariés occupant un poste éligible au PDV.**

897

898 Dans l'hypothèse où les candidats relèvent du même niveau de priorité, la sélection se fera
899 selon l'adéquation des compétences et des qualifications au poste proposé après l'entretien
900 évoqué au 4.2.1.3.

901
902 Les Commissions Compétentes en matière de mobilité interne devront intégrer ce principe
903 destiné à favoriser le repositionnement de salarié relevant d'une catégorie professionnelle
904 concernée par le projet d'organisation.

905
906

907 **4.3. Mise en œuvre de la mobilité interne (Reprise de** 908 **l'ancienneté)**

909
910 Dans le cadre d'un repositionnement au sein d'une autre entité du Groupe FRANCE
911 TELEVISIONS l'ancienneté acquise par le salarié dans la société d'origine sera reprise dans la
912 structure d'accueil.

913
914

915 **4.4. Conséquences sur le contrat de travail du** 916 **repositionnement interne**

917
918

918 **4.4.1. Repositionnement au sein de la même entreprise**

919 Les repositionnements internes au sein de l'entreprise se concrétiseront par un avenant au
920 contrat de travail.

921
922

923 **4.4.2. Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe France** 924 **Télévisions**

925 Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée, un accord de transfert et/ou
926 un contrat de travail avec l'entité d'accueil sera formalisé, avec reprise d'ancienneté, aux
927 conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

928
929

930 Ce transfert fera l'objet d'une convention tripartite entre :

- 931 – Le salarié ;
- 932 – France Télévisions ;
- 933 – L'entreprise d'accueil au sein du Groupe France TELEVISIONS.

934
935

935 Il est précisé que le repositionnement interne au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS,
936 même s'il implique un changement d'employeur n'ouvre pas le droit aux bénéficiaires des
937 indemnités de rupture du contrat de travail ou au congé de reclassement.

938
939

940 5. MISE EN ŒUVRE DES DÉPARTS VOLONTAIRES 941 EXTERNES

942 5.1. Examen des candidatures au départ volontaire des 943 salariés 944

945 5.1.1. Instruction préalable des candidatures par l'Antenne d'Accompagnement 946 au PDV 947

948 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne le salarié dans la définition et la
949 formalisation de son projet professionnel, condition essentielle à la validation de toute
950 candidature.

951 A ce titre, l'Antenne d'Accompagnement conseillera le salarié notamment sur les modalités de
952 financement de son projet, les cadres juridiques applicables, les organismes de formation
953 existants, le marché du travail local etc.

954 Tant que la demande de départ volontaire n'est pas expressément formulée par écrit pour être
955 portée à la connaissance de FRANCE TELEVISION (*candidature officielle auprès de la DRH*),
956 le salarié bénéficie du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa démarche.

957 5.1.2. Candidature officielle auprès de la DRH 961

962 A l'issue des entretiens de préparation et de formalisation de son projet professionnel avec
963 l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et au regard des préconisations formulées par le
964 conseiller de l'Antenne d'Accompagnement en charge de son dossier, le salarié peut déposer
965 sa candidature officielle au départ volontaire.

966 A cette fin, le salarié doit adresser un dossier de candidature complet, comprenant les éléments
967 suivants :

- 969 – Un courrier formalisant sa demande de départ volontaire (l'Antenne d'Accompagnement
970 au PDV mettra à la disposition des salariés un formulaire type);
- 971 – La description complète de son projet en termes d'activité et de secteurs visés, atouts,
972 motivation, préalables (*besoin de formation, financement...*) etc.
- 973 – Les justificatifs attestant du degré d'avancement du projet (*Contrat de travail ou*
974 *promesse d'embauche, programme de formation, immatriculation/KBIS*) ;
- 975 – L'avis circonstancié de l'Antenne d'Accompagnement au PDV sur le caractère réaliste et
976 réalisable du projet

977 Le dépôt officiel de candidature se fera auprès de la DRH, par mail, courrier ou sur rendez-
978 vous.

979 Les dépôts de candidature au départ volontaire devront intervenir au plus tard avant la fin de la
980 période d'appel au volontariat, c'est-à-dire avant le 30 juin 2014 pour les départs en retraite ou
981 le 30 septembre 2014 pour les autres départs.

982 La candidature officielle se matérialise par :

986

987

- L'envoi d'un mail au conseiller de l'Antenne d'Accompagnement au PDV ;

988

989

- Ou d'un courrier remis en main propre contre décharge auprès de l'Antenne d'Accompagnement au PDV .

990

991

Ceci afin de disposer d'une traçabilité de la date officielle de candidature du candidat qui est notamment un des critères de départage retenu en cas de candidatures multiples.

992

993

994

995

L'Antenne d'Accompagnement au PDV transmettra les dossiers de candidature complets à la Direction des Ressources humaines en vue de leur étude en commission de suivi.

996

997

998

999

5.2. Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la Commission de suivi

1000

1001

1002

L'Antenne d'Accompagnement au PDV émettra un avis sur toute candidature soumise à la commission de suivi afin d'éclairer celle-ci sur le caractère réaliste et réalisable du projet professionnel du candidat.

1003

1004

1005

1006

La Commission de suivi est chargée, notamment, de d'émettre un avis sur les candidatures présentées. Elle se réunira à cette fin en tant qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires, dans les conditions rappelées au.3.2. ci-dessus.

1007

1008

1009

1010

La Commission pourra émettre des réserves et demander des éléments complémentaires pour certaines candidatures et donc refuser provisoirement le départ du candidat. .

1011

1012

1013

A l'issue des débats et avis rendus par la commission sur les différentes candidatures, la Direction pourra :

1014

1015

- Valider le départ volontaire : **Candidature validée** ;

1016

- Refuser le départ volontaire : **Candidature refusée** ;

1017

- Reporter la validation ou le refus du départ volontaire : **candidature en attente en vue de son réexamen lors de la réunion suivante.**

1018

1019

1020

1021

5.2.1. Modalité d'étude des candidatures

1022

La Commission de suivi se réunit mensuellement afin d'étudier les candidatures adressées par l'Antenne d'accompagnement au PDV pour le compte des salariés.

1023

1024

1025

Lors de chaque séance, seront étudiées :

1026

- En priorité les candidatures émanant de Volontaire directs ;

1027

- Dans un second temps les candidatures émanant de Volontaires indirects.

1028

1029

Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la séance suivante de la commission de suivi.

1030

1031

1032

1033

1034

1035 Les candidatures ne pourront être validées que dans la limite du nombre de départs ouverts
1036 dans chaque catégorie professionnelle concernée (déduction faite, le cas échéant, des postes
1037 devenus vacants à la suite d'une mobilité interne ou de départs naturels, qui seront supprimés
1038 en priorité).

1039
1040 Si, lors de chaque commission de suivi, le nombre de candidatures est supérieur aux nombres
1041 de départs ouverts dans une catégorie professionnelle, ces candidatures seront départagées en
1042 appliquant les critères suivants :

1043
1044 – Les volontaires directs seront prioritaires sur les volontaires indirects ;

1045
1046 – En cas de niveau de volontariat identique :

1047
1048 En cas de concurrence entre volontaires directs, priorité sera donnée aux volontaires
1049 dont l'activité est appelée à fortement décroître, ou à être externalisée (AITV, sous-
1050 titrage, activité exercée par un seul collaborateur) et à ceux occupant un poste dont la
1051 suppression est envisagée dans l'établissement au sein duquel ils travaillent ; si ce
1052 critère n'est pas suffisant pour les départager, il sera fait application des critères de
1053 sélection suivants :

- 1054
- 1055 ▪ a) Le premier critère de sélection sera la fiabilité du projet :
 - 1056 1. Départ à la retraite ;
 - 1057 2. Contrat à Durée Indéterminée ;
 - 1058 3. Création d'entreprise ;
 - 1059 4. Reconversion professionnelle ;
 - 1060 5. Contrat à Durée Déterminée
 - 1061 ▪ b) En cas de niveau de fiabilité équivalent, l'antériorité de la date de dépôt de la
1062 candidature sera retenue comme critère de départage ;
 - 1063 ▪ c) En cas de niveau de fiabilité équivalent et de date de dépôt identique, la
1064 candidature du salarié le plus ancien dans l'entreprise sera prioritaire.
- 1065

1066 En cas de concurrence entre volontaires indirects, il sera fait application des critères de
1067 sélection visés au a), b) et c) ci-dessus.

1068
1069 Il est rappelé que les candidatures des volontaires indirects, devront pour être validées, faire
1070 l'objet de l'identification d'un volontaire au repositionnement interne.

1071 1072 1073 **5.2.2. Candidature validée**

1074 Le salarié sera informé, par écrit, par la DRH, de la décision quant à sa candidature, dans un
1075 délai maximal de 8 jours calendaires à compter de l'examen de son dossier par la Commission
1076

1077 En cas de validation du départ volontaire, le courrier fera mention des éléments suivants :

- 1078 – L'avis de la Commission de suivi sur la candidature et sur les mesures associées au
1079 parcours choisi ;
- 1080 – Le choix du salarié de ne pas avoir opté pour une mobilité interne au Groupe lors de
1081 l'examen des postes avec l'Antenne d'Accompagnement au PDV ;
- 1082 – La procédure de rupture du contrat de travail d'un commun accord et la possibilité de
1083 bénéficier du congé de reclassement, accompagné d'une notice d'information relative au
1084 congé de reclassement ;

- 1085 – Pour les salariés titulaires d'un mandat, un rappel de la procédure applicable et de la
1086 nécessité d'obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour valider
1087 définitivement le départ (*dans pareil cas, le départ pourra être différé par rapport à la*
1088 *date envisagée compte tenu du délai nécessaire à l'administration pour autoriser le*
1089 *départ volontaire*).

1090

1091 **5.2.3. Candidature refusée**

1092 En cas de refus du départ volontaire, la Direction motivera celui-ci :

- 1093 – Rappel du projet professionnel présenté par le salarié ;
1094 – Motif du refus qui peut n'être que provisoire dans l'attente d'éléments complémentaires ;
1095 – La possibilité pour le salarié de formuler une nouvelle demande.

1096

1097 **5.2.4. Candidature en attente**

1098 Une candidature pourra être mise en attente :

- 1099 – Dans l'attente du repositionnement d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle
1100 impactée ;
1101 – Afin de consolider le projet professionnel du candidat.

1102

1103 Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la
1104 séance suivante de la commission de suivi.

1105

1106

1107 **5.3. Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire**

1108 En cas de validation de la candidature au départ volontaire, le contrat de travail sera rompu
1109 d'un commun accord pour motif économique, par la signature d'une convention de rupture d'un
1110 commun accord.

1111

1112 La convention de rupture précise les modalités et les conditions du départ, notamment :

- 1113 – La date de prise d'effet de la convention et la date de rupture effective du contrat travail ;
1114 – La durée du congé de reclassement le cas échéant ;
1115 – Les différentes mesures d'accompagnement nécessaires à la réalisation du projet
1116 professionnel (*formation, aides à la mobilité géographique...*) ;
1117 – Les différentes indemnités de rupture.

1118

1119

1120 6. MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

1121 6.1. Les incitations au départ à la retraite 1122

1123 6.1.1. Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan 1124 de Départs Volontaires 1125

1126 Les critères d'éligibilité au départ volontaire à la retraite sont identiques aux critères définis pour
1127 les départs volontaires externes (à l'exception de la condition liée à la présentation d'un projet
1128 professionnel).
1129

1130 Un critère complémentaire est nécessaire : seuls les **salariés qui pourront liquider une**
1131 **retraite à taux plein avant le 1^{er} janvier 2016, y compris par le rachat de trimestre** peuvent
1132 candidater (*sous réserve de satisfaire aux critères d'éligibilité au départ volontaire*) jusqu'au 30
1133 juin 2014 inclus (à la fin de la période d'appel au volontariat).
1134

1135 Des mesures d'aides au rachat de trimestre, définies ci-après, pourront être mobilisées afin de
1136 permettre aux candidats de liquider leur retraite avant le 1^{er} janvier 2016.
1137

1138 Les salariés remplissant ces conditions bénéficieront de mesures d'accompagnement
1139 spécifiques définies ci-après.
1140

1141 Pour autant le départ à la retraite de salariés ne satisfaisant pas aux critères énoncés (*ne*
1142 *relevant pas d'une catégorie professionnelle impactée, ne permettant pas de préserver l'emploi*
1143 *d'un autre salarié relevant d'une catégorie professionnelle impactée, ne pouvant liquider une*
1144 *retraite à taux plein*) est un droit, mais dans pareil cas, le salarié ne pourra bénéficier des
1145 mesures du présent Plan.
1146

1147 6.1.2. Rappel des conditions légales de départ en retraite (Métropole et DOM) 1148

1149 Tout salarié de l'entreprise est en mesure de partir en retraite dès lors qu'il a atteint l'âge légal
1150 de départ à la retraite. Cet âge est fonction de la date de naissance du salarié.
1151

1152 Cependant, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il est nécessaire d'avoir validé un nombre
1153 de trimestres dépendant également de la date de naissance du salarié.
1154

1155 Enfin, indépendamment du nombre de trimestres cotisés, il est possible de bénéficier d'une
1156 retraite à taux plein si la liquidation de la retraite intervient à partir d'un âge fixé entre 65 et 67
1157 ans selon l'année de naissance du salarié.
1158

1159
1160
1161
1162

Vous êtes né :	Vous pouvez partir à la retraite à :	Le nombre de trimestre requis est de :	Vous avez la garantie de bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de :
1948 et avant	60 ans	160 T	65 ans
1949	60 ans	161 T	65 ans
1950	60 ans	162 T	65 ans
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	163 T	65 ans
Entre le 1/07/1951 et 31/12/1951	60 ans et 4 mois	163 T	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164 T	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165 T	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165 T	66 ans et 7 mois
1955-1956-1957	62 ans	166 T	67 ans
1958-1959-1960	62 ans	167 T	67 ans
1961-1962-1963	62 ans	168 T	67 ans

1163
1164
1165
1166
1167
1168
1169
1170
1171
1172

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en fonction de la situation particulière de chaque salarié, ces éléments peuvent varier (dispositif des « carrières longues », exposition à des facteurs de pénibilité...)

Pour les TOM, les conditions de départ en retraite sont celles de la réglementation applicable en la matière dans chaque territoire.

6.1.3. Indemnité d'aide au rachat de trimestres

1173
1174
1175
1176
1177
1178
1179
1180
1181
1182
1183
1184
1185
1186
1187
1188
1189
1190

Il est possible de racheter des trimestre(s) 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. L'entreprise souhaitant faciliter le départ en retraite des salariés concernés par le projet de réorganisation souhaite prévoir des mesures d'aides au rachat de trimestre(s).

Ainsi, 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 pourra bénéficier, pour procéder au rachat de trimestres manquants, d'une participation de l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'URSSAF ou de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Cette participation de l'Entreprise est de 5 000 euros bruts par trimestre racheté, dans la limite du nombre de trimestres mentionnée ci-après, 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.

- 1191 Cette aide au rachat de trimestre est valable auprès :
- 1192 – Du régime général à hauteur de 4 trimestres ;
- 1193 – Mais également des points des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC à
- 1194 hauteur de 15 000 € bruts maximum.

1195

1196 **6.1.4. Indemnité de départ volontaire à la retraite**

1197 *Des indemnités de départ à la retraite spécifiques sont définies et présentées au chapitre 8*

1198 *relatif aux indemnités de rupture du contrat de travail.*

1199

1200

1201

6.2. Le repositionnement externe

1202 Le repositionnement externe s'entend comme le départ volontaire d'un salarié de FRANCE
1203 TELEVISIONS dans le cadre du présent PDV afin de réaliser un **projet professionnel** pouvant
1204 correspondre à l'un des **3 parcours suivants** :

- 1205 **1. L'emploi salarié ;**
- 1206 **2. La création ou la reprise d'entreprise ;**
- 1207 **3. Une reconversion professionnelle.**

1208

1209 Les paragraphes ci-après présentent les mesures sociales d'accompagnement auxquelles
1210 peuvent prétendre les volontaires au repositionnement externe.

1211

6.2.1. Le congé de reclassement

1213

6.2.1.1. Définition et objet

1214 Le congé de reclassement a pour objet de permettre aux salariés dont la candidature au départ
1215 volontaire a été validée de bénéficier d'actions de formation destinées à favoriser son
1216 repositionnement professionnel ainsi que des prestations de l'Antenne d'Accompagnement au
1217 PDV au cours d'une période de disponibilité complète.

1218

1219 Durant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience ou
1220 engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

1221

1222

6.2.1.2. Bénéficiaires

1223 Le congé de reclassement est proposé à tous les salariés ayant opté pour un départ volontaire
1224 à l'exclusion des départs en retraite aidés.

1225

1226 Le salarié optant pour le congé de reclassement devra signer une charte d'engagement
1227 précisant les engagements réciproques de l'entreprise et du salarié.

1228

1229

1230

6.2.1.3. Durée

1231 Le congé de reclassement est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter et
1232 repousse le terme de celui-ci.

1233

1234 Dans la mesure où les salariés dont le contrat de travail serait rompu en application du plan
1235 doivent présenter un projet professionnel préparé en partie en amont de la validation de leur
1236 candidature, la durée du congé de reclassement (*préavis inclus*) sera de 6 mois. Elle est portée
1237 à 9 mois pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

1238

1239 Dans l'hypothèse où le projet du salarié n'a pas été maintenu pour des raisons indépendantes
1240 de sa volonté, la durée pourra être portée, après avis de la commission de suivi, à 10 mois
1241 (préavis inclus) pour l'ensemble des salariés à l'exception de ceux âgés de 55 ans et plus pour
1242 lesquels elle est portée à 12 mois. .

1243

1244

1245

1246

1247

1248

6.2.1.4. Rémunération

1249 Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis, le salarié perçoit
1250 chaque mois la rémunération qui lui est normalement due au titre de ses salaires.

1251

1252 Pour la partie du congé de reclassement excédant la durée du préavis le salarié perçoit une
1253 allocation mensuelle de reclassement dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération
1254 moyenne brut perçue au cours des 12 derniers mois précédant la conclusion de la convention
1255 de rupture d'un commun accord de son contrat (*sans pour autant être inférieure à 85% du*
1256 *SMIC proraté au regard du temps de travail appliqué au salarié*).

1257

1258 Conformément aux dispositions légales, la rémunération prise en compte pour apprécier le
1259 salaire de référence correspond aux éléments de salaires supportant des cotisations au titre de
1260 l'assurance chômage.

1261

1262

6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation

1263 Une proposition d'adhésion au congé de reclassement est jointe à la convention de rupture d'un
1264 commun accord.

1265

1266 Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la prise d'effet de la
1267 convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour faire connaître son
1268 souhait d'adhérer ou pas au congé de reclassement.

1269

1270 L'absence de réponse du salarié à l'issue de ce délai est assimilée à un refus d'adhérer au
1271 congé de reclassement.

1272

1273

6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement

1274

1275

6.2.1.6.1. Périodes travaillées

1276 Le congé de reclassement peut comporter des périodes travaillées pour le compte d'autres
1277 employeurs durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le
1278 compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de Contrat à Durée
1279 Déterminée (CDD) ou de Contrat de Travail Temporaire (CTT).

1280

1281 Aux termes de ces périodes travaillées, le congé de reclassement reprend, sans excéder son
1282 terme initial.

1283

1284

6.2.1.6.2. Autre cas

1285 La salariée pendant sa grossesse, ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, est
1286 autorisé(e) à suspendre son congé de reclassement lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu
1287 afin de bénéficier de ses droits à congé de maternité ou d'adoption.

1288

1289 A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut bénéficier à nouveau du
1290 congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de
1291 la fraction déjà utilisée. La règle est la même pour le congé de paternité.

1292

1293

1294

1295

6.2.1.7. Protection sociale

1296

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

1297

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;

1298

1299

1300

- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement ;

1301

1302

- La période de congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse ;

1303

1304

En matière de retraite complémentaire, l'entreprise sollicitera les organismes compétents afin d'évaluer les conditions de maintien des cotisations salariales et patronales ;

1305

1306

1307

- En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte ;

1308

1309

1310

- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisations qu'avant le congé de reclassement (*part salariale à la charge du salarié*).

1311

1312

1313

1314

1315

6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement

1316

1317

Le congé de reclassement prend fin :

1318

- A l'arrivée à **échéance de la durée prévue** ;

1319

1320

- Si **le bénéficiaire retrouve un emploi en CDI**, auquel cas ce dernier est tenu d'informer l'entreprise de sa situation ;

1321

1322

- Si jamais le salarié n'informait pas l'entreprise de sa situation, ce dernier serait tenu de rembourser à l'entreprise les sommes indûment perçues à compter du démarrage de son nouvel emploi ;

1323

1324

1325

- De même un salarié, qui n'aurait pas informé l'entreprise de la réalisation de mission en CDD (y compris CDDU et piges) ou CTT durant son congé de reclassement serait tenu de rembourser les sommes indûment perçues durant les périodes travaillées et l'entreprise pourra mettre un terme au congé de reclassement dans la mesure où cette situation correspond au non-respect de ses engagements par le salarié ;

1326

1327

1328

1329

1330

1331

- En cas de **non- respect de ses engagements par le salarié**.

1332

1333

1334

1335

Dans cette dernière hypothèse, non- respect de ses engagements par le salarié, en cas de violation, sans motif légitime, de ses obligations envers l'Antenne d'Accompagnement au PDV le salarié est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

1336

1337

1338

1339

Il sera alors mis en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

1340

1341

1342

Cette lettre précise que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai précisé, le congé de reclassement sera rompu.

1343

1344

1345 Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise lui
1346 notifie la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.

1347
1348 Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension
1349 du préavis.

1350
1351
1352
1353

6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de rupture

1354 Les indemnités de rupture sont normalement versées à la date de fin du contrat de travail, c'est-
1355 à-dire au terme du préavis ou du congé de reclassement.

1356
1357 Par exception et sur demande expresse du salarié l'indemnité de rupture pourra être versée
1358 pour moitié dans le mois suivant la date de conclusion de la convention de rupture et le solde
1359 au terme du congé de reclassement.

1360
1361
1362

6.2.2. Les aides à la formation professionnelle

1363

6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation"

1364 Afin de faciliter le repositionnement sur un nouvel emploi, les salariés dont les compétences
1365 doivent être adaptées pourront bénéficier de formations dites d'adaptation.

1366
1367 Les demandes de formation seront examinées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV en
1368 fonction de leur adéquation avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de
1369 formation.

1370
1371 Le budget individuel alloué aux formations d'adaptation est plafonné à 5 000 euros par salarié.
1372 Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût pédagogique et les frais
1373 d'inscription liés aux formations.

1374
1375 Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF,
1376 qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du
1377 salarié.

1378
1379 Le bénéfice d'une formation d'adaptation est exclusif de la prise en charge d'une formation dite
1380 de reconversion.

1381
1382
1383
1384

6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante)

1385
1386 Le projet profession du salarié peut nécessiter l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un
1387 nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle.

1388
1389 Dans pareil cas, le budget individuel alloué aux formations qualifiantes est plafonné à 10 000
1390 euros par salarié. Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût
1391 pédagogique et les frais d'inscription liés aux formations.

1392 Après avis de la commission de suivi, ce budget individuel pourra être porté à 20 000 euros
1393 dans la limite d'une enveloppe globale de 600 000 €, hors frais de bouche, de transport et
1394 d'hébergement qui sont pris en charge sur justificatifs et selon les règles en vigueur sur les frais
1395 de mission chez FRANCE TELEVISIONS.

1396
1397 Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF,
1398 qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du
1399 salarié.

1400
1401 A l'issue du bilan réalisé dans la phase de candidature, un travail plus spécifique avec l'Antenne
1402 d'Accompagnement au PDV se fera sur :

- 1403 – Les passerelles métiers et les compétences transférables ;
- 1404 – L'identification des organismes de formation et des sources de financement ;
- 1405 – La constitution des dossiers d'inscription ;
- 1406 – La préparation aux entretiens de sélection.

1407
1408 Dès intégration dans la formation validée, le salarié bénéficiera d'un accompagnement par
1409 l'Antenne d'Accompagnement au PDV qui prendra contact régulièrement avec lui sur
1410 l'avancement de la formation, sur ses besoins en termes d'accompagnement tels qu'une
1411 recherche de stage par exemple.

1412
1413 A l'issue de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un dispositif d'accompagnement à la
1414 recherche d'emploi d'une durée de 3 mois maximum.

1415
1416 Si le bénéficiaire a adhéré au congé de reclassement, celui-ci continuera de s'écouler pendant
1417 la formation dans les limites prévues ci-dessus.

1418
1419 Si cette formation excède la durée de reclassement, l'accord de Pôle emploi pour une prise en
1420 charge à la fin de son congé de reclassement sera sollicité par le collaborateur avant le début
1421 de sa formation

1422
1423 Le bénéfice d'une formation qualifiante est exclusif d'une formation d'adaptation.

1424

1425 **6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise**

1426 Le repositionnement externe des salariés peut prendre la forme d'une création ou d'une reprise
1427 d'entreprise.

1428

1429

1430 **6.2.3.1. Un dispositif d'accompagnement spécifique par** 1431 **l'Antenne d'Accompagnement au PDV**

1432
1433 Le salarié ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficie de l'appui
1434 spécifique d'un conseiller spécialisé de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

1435

1436

1437 Cet accompagnement spécifique repose sur un travail de bilan spécifique aidant le salarié à
1438 passer du stade de l'idée au stade de projet et à prendre sa décision de créer ou non –ou de
1439 reprendre- une entreprise en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données
1440 fournies par l'examen de son projet.

1441

1442 Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet porte notamment sur les axes
1443 suivants :

- 1444 – La formalisation du projet ;
- 1445 – Les contraintes et les motivations ;
- 1446 – Le plan de financement ;
- 1447 – L'étude produit/marché
- 1448 – L'étude de la politique commerciale, des facteurs clés de succès, du chiffre d'affaire
1449 prévisionnel ;
- 1450 – Le choix des formes d'exploitation envisageables ;
- 1451 – La présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers ;
- 1452 – Appréciation sur les points forts et les points faibles ;
- 1453 – La mise à disposition et la sélection d'opportunités ;
- 1454 – Les contacts avec les professionnels ;
- 1455 – Les recherches dans la presse spécialisée ;
- 1456 – Les offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires,
1457 agents en négoce de fonds de commerce.

1458

1459

1460 Le travail d'accompagnement se finalise par l'élaboration d'un dossier qui présente le projet et
1461 constitue un argumentaire pour convaincre de futurs partenaires (*banquiers, fournisseurs...*), et
1462 doit permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

1463

1464

1465 **6.2.3.2. Une aide financière destinée à faciliter le** 1466 **démarrage de l'activité**

1467 FRANCE TELEVISIONS accordera une aide financière maximum d'un montant de 12 000
1468 euros pour le financement des investissements nécessaires à la mise en œuvre du projet.

1469

1470 Ce montant sera versé en deux fois :

1471

- 1472 – Un **premier versement** correspondant à 50% de l'aide financière sera effectué sur la
1473 présentation de l'ensemble des justificatifs attestant de
 - 1474 ▪ La concrétisation du projet de création ou de reprise d'entreprise (*inscription au*
1475 *RCS, extrait K-bis...*) ;
 - 1476 ▪ La participation du collaborateur à hauteur d'au moins 51% du capital social
 - 1477 ▪ L'affectation directe de la somme aux investissements utiles au lancement de
1478 l'entreprise ;
- 1479 – Le **second versement** s'effectuera après 6 mois d'activité sur remise d'un bilan
1480 d'activité circonstancié.

1481

1482

1483

1484 Est éligible à cette aide le salarié qui aura concrétisé son projet de création/reprise d'entreprise
1485 au sens des précédents paragraphe dans un délai de 12 mois à compter de la date de
1486 signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

1487

1488 Le salarié pourra également bénéficier des aides à la formation visées ci-dessus.

1489

1490 Plusieurs candidats peuvent souhaiter s'associer en vue de la création ou de la reprise d'une
1491 entreprise. Ces derniers pour prétendre au bénéfice de l'aide financière définie ci-dessus
1492 devront détenir individuellement *a minima* 30 % du capital de l'entreprise créée ou reprise.

1493
1494
1495
1496

6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE TELEVISIONS

1497 L'entreprise reprise ou créée y compris sous la forme d'une SCOP par un ou plusieurs ex-
1498 salariés de FRANCE TELEVISIONS dans le cadre du présent PDV et qui embauche en CDI
1499 jusqu'à 3 salariés satisfaisant aux critères d'éligibilité définis pour le départ volontaire, percevra
1500 une aide de 1 000 € par salarié embauché.

1501
1502
1503
1504

Le montant de cette aide sera majoré de 25 % en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ou plus.

1505 Cette aide sera versée directement à l'entreprise après confirmation de la période d'essai du ou
1506 des salariés concernés, sur présentation des fiches de paie correspondantes.

1507
1508
1509
1510

6.2.3.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de rémunération

1511 Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de
1512 rémunération nette inférieure à celle dont il bénéficiait au sein de sa structure d'origine, le
1513 FRANCE TELEVISIONS souhaite mettre en place une allocation temporaire dégressive
1514 destinée à minimiser l'impact de la baisse de revenu.

1515
1516
1517
1518
1519
1520

Dans ce but, FRANCE TELEVISIONS s'engage à demander à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive (*convention à taux 0*).

1521 L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés
1522 signataire d'une convention de rupture d'un commun accord qui acceptent un reclassement
1523 moins rémunéré dans un emploi salarié dans une société extérieure à FRANCE TELEVISIONS,
1524 y compris pour un emploi à temps partiel pour son équivalent temps plein ou en emploi en CDD
1525 ou CTT d'une durée minimum de 6 mois.

1526
1527
1528
1529
1530

Pour bénéficier de cette ATD le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord et avoir adhéré à la convention ATD dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé.

1531 La compensation aura lieu pour une période qui ne pourra excéder 12 mois à compter de la
1532 date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 300 euros bruts
1533 par mois.

1534
1535
1536
1537
1538

Le salaire de référence servant au calcul de l'ATD est le salaire net moyen perçu au cours des 12 derniers mois, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire.

1539 Dans l'hypothèse de la conclusion d'une convention ATD avec la DIRECCTE, cette
1540 compensation serait versée par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE au bénéficiaire en 2
1541 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil, après
1542 présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires :

- 1543
- 1544 – Un premier versement serait effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le
1545 nouveau contrat de travail ;
 - 1546
 - 1547 – Un deuxième versement interviendrait 12 mois plus tard, après communication de la
1548 totalité des doubles bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit
1549 toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours
1550 inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société ;
- 1551

1552

1553 Dans le cadre d'un CDD ou CTT, ces versements sont adaptés en fonction de la durée du
1554 contrat initial, de son renouvellement et le cas échéant de sa transformation en CDI.

1555

1556 En l'absence de convention ATD avec la DIRECCTE, ces sommes seraient versées
1557 directement par FRANCE TELEVISIONS.

1558

1559
1560

1561

7. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

1562

1563

1564

1565

1566

1567

Si le repositionnement interne ou externe du salarié induisait une mobilité géographique, FRANCE TELEVISIONS appuiera le salarié concerné à l'aide des dispositions suivantes.

7.1. Définition de la mobilité géographique

1568

1569

1570

1571

1572

1573

1574

1575

1576

1577

1578

1579

1580

1581

La mobilité géographique s'entend comme une mobilité vers un poste nécessitant un changement de résidence principale et lorsque :

- La distance domicile / nouveau lieu de travail est allongée ;
- Et est supérieure à 70 km aller/retour ou nécessite plus de 1h30 de trajet aller-retour.

Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents aux frais engagés et démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle :

- Promesse d'embauche ;
- Convocation à un entretien de recrutement ;
- Ou élément relatif à la reprise ou la création d'une entreprise induisant une mobilité géographique.

7.2. Dispositif pour la mobilité interne liée au PDV

1582

1583

1584

1585

En cas de mobilité interne d'un salarié occupant un poste éligible, il sera fait application des dispositions suivantes :

7.2.1. Incitation financière à la mobilité interne

1586

1587

1588

1589

1590

1591

1592

1593

1594

1595

En cas de mobilité interne d'un salarié occupant un poste éligible au PDV, il bénéficie d'une augmentation individuelle telle que définie dans l'accord du 28 mai 2013. Cette mesure ne prive pas le salarié du bénéfice des garanties de revalorisations prévues par l'accord collectif. En outre, les salariés de l'AITV et du Sous-tirage percevront une prime fixée à un mois de salaire.

En cas de mobilité géographique interne d'un salarié occupant un poste éligible, il bénéficie d'une prime de mobilité géographique fixée à un mois de salaire.

7.2.2. Déménagement

1596

1597

1598

1599

1600

1601

1602

1603

1604

1605

1606

Définition

Prise en charge des frais de transport de mobilier et/ou de véhicule.

Public visé

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

L'entreprise prend en charge les frais de déménagement dans la limite des volumes, déterminés selon la composition familiale, et exposés ci-dessous. Tout dépassement de volume est à la charge du collaborateur.

La situation de famille s'apprécie au jour du déménagement.

Les droits à majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille visée suivent le collaborateur sur son nouveau lieu d'affectation et s'y installent.

1607 Lorsque le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle il vit
 1608 maritalement sont tous deux salariés et affectés simultanément ou successivement dans un
 1609 même établissement, les droits à déménagement de chacun ne se cumulent pas.
 1610 Pour le remboursement de ses frais de déménagement, le salarié devra fournir à l'entreprise
 1611 trois devis émanant des entreprises de déménagement homologuées par la Direction des
 1612 achats hors programme.
 1613 Le collaborateur en mobilité vers l'Outre-mer, ou en mobilité de l'Outre-mer vers la métropole
 1614 bénéficie de la prise en charge de son véhicule en supplément de la volumétrie de son
 1615 déménagement.
 1616
 1617

Situation de famille	Volume en m3
Célibataire	30
Marié, union libre, Pacs :	43
Pour chaque enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	5

1618

1619 7.2.3. Indemnité de frais de transport

1620 **Définition**

1621 Cette indemnité couvre les frais de transport occasionnés par le collaborateur en mobilité
 1622 géographique et sa famille entre l'ancien et le nouveau lieu de résidence.

1623 **Public visé**

1624 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
 1625 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1626 **Voie routière :**

1627 Les collaborateurs ayant une voiture de fonction ne peuvent bénéficier de ce dispositif de prise
 1628 en charge de leurs frais de transport. Si le collaborateur prend son véhicule pour se rendre sur
 1629 son nouveau lieu de résidence, le remboursement des frais s'effectue selon la puissance fiscale
 1630 du véhicule aux taux kilométriques suivants, sur la base de la distance la plus courte :

1631 En outre, les frais de péages autoroutiers sont également remboursés sur présentation des
 1632 justificatifs.

1633 **Voie ferroviaire :**

1634 L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à la gare ainsi que le trajet
 1635 ferroviaire que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu de résidence.

1636 Cette prise en charge vise le collaborateur ainsi que son conjoint, son partenaire de pacs ou la
 1637 personne avec laquelle il vit maritalement ainsi que les enfants à charge au sens de la
 1638 réglementation sur les prestations familiales sous réserve qu'ils s'installent avec le collaborateur
 1639 dans son nouveau lieu de résidence. Le remboursement des billets de train se fait sur la base
 1640 des tarifs d'un voyage en seconde classe par la voie la plus directe.

1641 **Voie aérienne :**

1642 L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à l'aéroport ainsi que le trajet
 1643 aérien que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu d'affectation lorsque :

- 1644 • son nouveau lieu d'affectation se situe dans un DOM, un TOM ou en Corse
- 1645 • son ancien lieu d'affectation se situe dans un DOM, un TOM ou en Corse.

1646 Cette prise en charge vise le collaborateur ainsi que son conjoint, son partenaire de pacs ou la
 1647 personne avec laquelle il vit maritalement ainsi que les enfants à charge au sens de la
 1648 réglementation sur les prestations familiales sous réserve qu'ils s'installent avec le collaborateur
 1649 sur son nouveau lieu de résidence.

1650 Le remboursement des billets d'avion se fait sur la base des tarifs d'un voyage par la voie la
 1651 plus directe et la plus économique.

1652

1653 **7.2.4. Indemnité d'installation**

1654 **Définition**

1655 Cette indemnité correspond à la participation de l'entreprise aux frais liés à l'installation dans le
1656 nouveau logement.

1657 **Public visé**

1658 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1659 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1660 La prime d'installation est versée à chaque collaborateur, selon les modalités suivantes, sous
1661 réserve que se soit écoulée une période minimale d'un an entre deux affectations emportant
1662 changement de résidence :

1663

1664

Situation de famille	Montant Mobilité à l'intérieur de la Métropole	Montant Mobilité Entre DOM et TOM* entre DOM ou TOM et Métropole entre Métropole et DOM ou TOM
Célibataire	1 100 €	3 510 €
Marié, Union Libre, Pacs	1 320 €	4 210 €
Par enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	220 €	710 €

1665 Famille

1666

1667 Si le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle
1668 il vit maritalement sont salariés dans l'entreprise et affectés simultanément ou successivement
1669 dans la même nouvelle résidence, il sera procédé au versement d'une seule indemnité.

1670 Les droits à majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille
1671 visée suivent le salarié sur son nouveau lieu d'affectation et s'y installent.

1672 * Le taux d'indexation en vigueur dans les DOM-TOM s'applique à l'indemnité d'installation

1673

1674 **7.2.5. Frais de mission**

1675 **Définition**

1676 Les frais de mission correspondent à la participation de l'entreprise aux frais de logement et de
1677 restauration du collaborateur et de sa famille, qu'il peut être amené à exposer, dans l'attente de
1678 son logement définitif, lors de son arrivée dans sa nouvelle affectation.

1679 **Public visé**

1680 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1681 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.

1682 Ces frais sont remboursés **sur présentation des justificatifs**, dès la prise de poste, dans la
1683 limite de 20 jours calendaires. Il sera fait application des barèmes en vigueur.

1684 Ils sont abondés selon la composition familiale dans les conditions maxima fixées ci-dessous :

1685

1686

Situation de famille	Frais de mission dans la limite de 20 jours
Salarié(e)	Selon barème en vigueur
Marié(e), Union libre, Pacs	Abondement du plafond de 75 %
Par enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales	Abondement du plafond de 50 %

1687

1688

Situation de Famille

1689

Les droits à majoration familiale ne sont ouverts que si les membres de la famille

1690

visée suivent le salarié sur son nouveau lieu d'affectation et s'y installent.

1691

Si le collaborateur et son conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle il

1692

vit maritalement sont salariés dans l'entreprise et affectés simultanément dans la même

1693

nouvelle résidence, il sera procédé au versement d'une indemnité unique calculée selon la

1694

situation de famille.

1695

Le versement de ces indemnités est incompatible avec le versement de la contribution aux frais

1696

de logement dans la nouvelle zone d'affectation et l'indemnité de double résidence.

1697

1698

7.2.6. Voyage de reconnaissance

1699

Public visé

1700

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une durée indéterminée emporte un changement de résidence.

1701

- 3 jours ouvrés sont octroyés pour les collaborateurs en mobilité dans la métropole ou dans le bassin d'emploi outre-mer : (Antilles/Guyane, Indien, Pacifique).

1702

1703

- 5 jours ouvrés sont octroyés pour les collaborateurs en mobilité entre la métropole et un DOM ou un TOM ou entre DOM et TOM n'appartenant pas au bassin défini ci dessus.

1704

1705

La société 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.

1706

1707

1708

1709

1710

7.2.7. Contribution aux frais de logement dans la nouvelle zone de d'affectation

1711

Public visé

1712

Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation pour une durée indéterminée emporte un changement de résidence avec déménagement de la famille.

1713

1714

L'employeur verse au collaborateur une contribution aux frais de logement dès lors que le loyer (charges non comprises) de la nouvelle résidence est supérieur à celui de l'ancienne résidence. Cette contribution est versée en fonction des frais réels engagés sur présentation des justificatifs et dans les limites définies ci-dessous.

1715

1716

1717

1718

Elle est versée au collaborateur y compris s'il opte pour l'achat de son appartement dans sa nouvelle résidence.

1719

1720

1721

La contribution mensuelle maximale prise en charge par l'employeur est déterminée en tenant compte de la surface standard en fonction de la composition familiale.

1722

1723

La prise en charge est le résultat « ▲ » proratisé, de :

1724

Zone d'affectation d'arrivée

1725

Surface Standard en m² X Loyer Standard*

1726

Moins

- 1727 Zone d'affectation de départ
1728 Surface Standard en m2 X Loyer Standard*
1729
1730 *Surface et Loyer standard : Référence loyers de marché en Euros/m2 CLAMEUR
1731
1732 Lorsque la zone d'affectation d'arrivée ou de départ se situe à Paris et sa région, le référentiel «
1733 clameur » utilisé est celui de la ville de Paris arrondissement XVe.
1734 La contribution mensuelle ainsi définie est dégressive sur 2 années à compter de la date
1735 effective de son déménagement :
1736 • 1re année : 50 %
1737 • 2e année : 25 %
1738 Et son montant maximal annuel est fixé à :
1739 • 5 000 € pour la première année
1740 • 2 500 € pour la deuxième année
1741 Cette prime est incompatible avec l'indemnité de double résidence.
1742

1743 7.2.8. Indemnité de double résidence

1744 Définition

1745 Cette indemnité couvre les frais de double loyer du collaborateur occasionnés dans le cadre
1746 d'une mobilité géographique sans déménagement de la famille, c'est-à-dire lorsque le conjoint,
1747 partenaire de pacs ou personne avec laquelle le salarié vit maritalement et/ou enfants à charge
1748 au sens des prestations familiales n'ont pas déménagé pour suivre le salarié dans son nouveau
1749 lieu d'affectation.

1750 Public visé

1751 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
1752 pour une durée indéterminée entraîne un changement de résidence sans déménagement de la
1753 famille.

1754 L'entreprise prend en charge, dans la limite maximale de 12 mois, les frais de double résidence
1755 exposés par le collaborateur sur présentation de justificatifs. Il s'agit de quittance de loyers ou
1756 d'échéancier de remboursement de prêt effectivement payés par le collaborateur sur le site de
1757 départ et d'arrivée.

1758 Cette indemnité est assise sur le montant des charges de la nouvelle résidence et est
1759 plafonnée à 610 €/mois.

1760 Cette indemnité n'est pas cumulable avec le versement des frais de mission correspondant à la
1761 participation de l'entreprise aux frais de logement et de restauration du collaborateur et de sa
1762 famille, qu'il est amené à exposer lors de son arrivée dans sa nouvelle affectation.

1763 Cette indemnité est incompatible avec la contribution aux frais de logement dans la nouvelle
1764 zone d'affectation.

1765 Le versement de l'indemnité de double résidence avec l'indemnité ayant le même objet prévue
1766 par le dispositif du 1 % logement.
1767

1768 7.2.9. Remboursement des frais de transport en attente de rapprochement 1769 familial

1770 Définition

1771 Cette indemnité couvre les frais de transport occasionnés par le collaborateur en mobilité
1772 géographique **sans déménagement de la famille** ou avec un déménagement différé de la
1773 famille.

1774 Public visé

1775 Collaborateur sous contrat de travail à durée indéterminée dont le changement d'affectation
 1776 pour une période indéterminée emporte un changement de résidence.
 1777 Ce remboursement intervient sous réserve que l'entreprise n'ait pas pris en charge le
 1778 déménagement et le transport du conjoint du salarié, partenaire de pacs ou de la personne
 1779 avec laquelle il vit maritalement et/ou les enfants à charge au sens de la réglementation sur les
 1780 prestations familiales ou que le déménagement de la famille soit différé.

1781 **Voie routière :**

1782 L'entreprise prend en charge les frais de transport routier que le collaborateur expose pour se
 1783 rendre de son nouveau lieu de résidence à son ancien lieu de résidence où demeure sa famille
 1784 tous les quinze jours jusqu'à l'arrivée de la famille et au maximum dans la limite de 10 mois
 1785 correspondant à la période scolaire.

1786 Le remboursement s'effectue selon la puissance fiscale du véhicule aux taux kilométriques
 1787 suivants, sur la base de la distance la plus courte :

1788

Puissance fiscale du véhicule	Taux de remboursement kilométrique
5 CV et Plus	0.31 €
6 et 7 CV	0.39 €
8 CV et Plus	0.43 €

1789

1790 Puissance

1791 En outre, les frais de péages autoroutiers sont également remboursés sur présentation des
 1792 justificatifs.

1793

1794 **Voie ferroviaire :**

1795 L'entreprise prend en charge les frais de transport pour se rendre à la gare et le trajet ferroviaire
 1796 que le collaborateur expose pour rejoindre son nouveau lieu de résidence à son ancien lieu de
 1797 résidence où demeure sa famille tous les quinze jours, jusqu'à l'arrivée de la famille et au
 1798 maximum dans la limite de 10 mois.

1799 Le remboursement des billets de train se fait sur la base des tarifs d'un voyage en seconde
 1800 classe, par la voie la plus directe et la plus économique (carte d'abonnement éventuellement).

1801 **Dispositions particulières :**

1802 Si le collaborateur est affecté dans un DOM ou un TOM ou si son ancien lieu de résidence est
 1803 situé dans un DOM ou dans un TOM, la prise en charge s'effectue dans les conditions
 1804 exposées ci-dessous.

1805 Le collaborateur peut bénéficier de la prise en charge des frais de transport pour se rendre à
 1806 l'aéroport et le trajet aérien pour rejoindre son ancien lieu de résidence où demeure sa famille
 1807 dans la limite de deux billets d'avion aller et retour, jusqu'à leur arrivée et au maximum dans la
 1808 limite de 10 mois.

1809 Le remboursement s'effectue sur la base du tarif d'un voyage par la voie la plus directe et la
 1810 plus économique.

1811 **A titre exceptionnel :**

1812 L'entreprise peut prendre en charge le remboursement des frais de transport aérien s'il s'avère
 1813 qu'il s'agit de la voie la plus directe et la plus économique.

1814

1815 **7.2.10. Accompagnement du conjoint**

1816 En cas de mobilité géographique d'un salarié entraînant la perte d'emploi de son conjoint
 1817 (*marié, PACS, concubin*), ce dernier bénéficiera d'une aide au repositionnement professionnel
 1818 afin de lui permettre de disposer d'une assistance à la recherche d'un emploi, pendant une
 1819 durée de 6 mois débutant au plus tard à la date du début du contrat de travail du salarié de
 1820 France Télévisions ayant bénéficié de la mobilité.

1821

1822 L'Antenne d'Accompagnement au PDV mise en place à l'occasion de la mise en œuvre du
1823 présent PDV sera chargée d'accompagner le conjoint du salarié concerné.

1824
1825

1826 **7.3. Dispositif pour la mobilité externe**

1827 Les salariés candidats à une mobilité géographique externe bénéficieront des dispositions
1828 spécifiques suivantes. Ils ne peuvent bénéficier des dispositions du passeport mobilité.

1829

1830 **7.3.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche**

1831 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration du
1832 collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant les frais
1833 de mission dans la limite de 3 entretiens.

1834

1835

1836 **7.3.2. Voyage de reconnaissance**

1837 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration du
1838 collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant les frais
1839 de mission.

1840

1841 Le salarié pourra réaliser un voyage de reconnaissance accompagné de sa famille.

1842

1843 Le voyage de reconnaissance est limité à une durée de 3 jours durant lesquels l'entreprise
1844 prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille. Au-delà de 3 jours le
1845 salarié assurera la prise en charge des frais engagés.

1846

1847 Pour les éventuelles mobilités de la métropole de / ou vers l'Outre-mer ou bien d'un bassin de
1848 l'outre mer à un autre, l'entreprise prendra en charge ces mêmes frais sur une durée maximale
1849 de 5 jours

1850

1851 **7.3.3. Accompagnement du conjoint**

1852

1853 En cas de mobilité géographique d'un salarié entraînant la perte d'emploi de son conjoint
1854 (*marié, PACS, concubin*), ce dernier bénéficiera d'une aide au repositionnement professionnel
1855 afin de lui permettre de disposer d'une assistance à la recherche d'un emploi, pendant une
1856 durée de 6 mois débutant au plus tard à la date du début du contrat de travail du salarié de
1857 France Télévisions ayant bénéficié de la mobilité.

1858

1859 L'Antenne d'Accompagnement au PDV mise en place à l'occasion de la mise en œuvre du
1860 présent PDV sera chargée d'accompagner le conjoint du salarié concerné

1861

1862 Pour les projets professionnels à l'étranger, après avis de la commission de suivi, un

1863

1864

1865 **7.3.4. Prise en charge des frais de déménagement**

1866 Les frais de déménagement engagés par le salarié seront pris en charge par FRANCE
1867 TELEVISIONS dans la limite de 5. 000 € HT.

1868

1869 Le salarié présentera 3 devis à l'entreprise qui pourra proposer un prestataire non contacté par
1870 le salarié.

1871
1872 Le choix du prestataire sera arrêté par FRANCE TELEVISIONS.

1873
1874 Pour les éventuelles mobilités internes en Outre-mer, ce montant sera adapté au cas par cas.
1875

1876 **7.3.5. Double résidence**

1877 La prise de fonction du candidat à la mobilité externe peut précéder le changement de
1878 résidence principale du candidat et de sa famille. Les contraintes scolaires peuvent également
1879 conduire à décaler dans le temps le déménagement de la famille du candidat.

1880
1881 Aussi, dans pareils cas, l'entreprise participe de façon forfaitaire à hauteur de 6000 € aux frais
1882 engagés.

1883
1884 En outre, afin de couvrir les éventuelles dépenses de déplacements que le candidat à la
1885 mobilité extérieure sera amené à engager dans cette période, il percevra une indemnité
1886 forfaitaire déterminée sur la base de 3 allers-retours par le moyen de transport le plus
1887 économique.

1888 1889 **7.3.6. Contribution aux nouveaux frais de logement**

1890 FRANCE TELEVISIONS versera au salarié une contribution aux frais de logement dès lors que
1891 le loyer (*charges non comprises*) de la nouvelle résidence est supérieur à celui de l'ancienne
1892 résidence à surface équivalente.

1893 Une aide forfaitaire de 2000 € brute sera versée.

1894
1895
1896 * * * * *

1897
1898
1899 Par ailleurs, les aides à la mobilité géographique comportent les dispositifs financés par
1900 l'entreprise dans le cadre de l'aide au logement (*tels que par exemple, prêt accession, prêt*
1901 *relais, etc.*).

1902

8. INDEMNITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1903

1904

8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail – Barème commun appliqué dans le cadre du PDV

1905

1906

La rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique ouvre droit au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire calculée selon le barème défini ci-dessous.

1907

1908

1909

Les indemnités de licenciements légales ou conventionnelles étant différentes en fonction de la catégorie dont relève le salarié (Personnel Technique et Administratif ou Journaliste), il est convenu de prévoir pour le présent PDV une indemnité de rupture globale et commune plus favorable que les indemnités de licenciements légales ou conventionnelles de licenciement.

1910

1911

1912

1913

L'indemnité de départ volontaire est composée de la manière suivante :

1914

1915

- **Une somme variable fonction de l'ancienneté** du salarié correspondante à **1,3 mois de rémunération mensuelle moyenne brute par année d'ancienneté** ;

1916

1917

1918

- **Une somme fonction de l'âge** du salarié :

1919

- Pour les salariés ayant 45 ans et plus et moins de 50 ans : 2 mois de rémunération mensuelle moyenne brute ;
- Pour les salariés ayant 50 ans et plus et moins de 55 ans : 4 mois de rémunération mensuelle moyenne brute ;
- Pour les salariés ayant 55 ans et plus : 6 mois de rémunération mensuelle moyenne brute.

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 30 mois et 240 000 €.

1927

1928

Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12^{ème} des éléments de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

1929

1930

1931

Les éléments de salaire retenus pour ce calcul sont identiques à ceux retenus pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

1932

1933

1934

Ainsi, pour les personnels techniques et administratifs, le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants non indexés : Salaire de base, Prime d'ancienneté ; les compléments de salaire à caractère permanent (dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ; hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant. Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

1935

1936

1937

1938

1939

1940

1941

Pour les journalistes, le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants non indexés : Salaire de base; Prime d'ancienneté ; les compléments de salaire à caractère permanent (dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ; Hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant. Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

1942

1943

1944

1945

1946

1947

1948

Cette indemnité de départ volontaire n'est pas cumulable avec les indemnités de départ volontaire à la retraite.

1949

1950

1951

1952 Elle est par ailleurs exclusive du paiement de toute autre indemnité de rupture.

1953

1954 Il est notamment rappelé que les dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail relatives à
1955 la fixation par la Commission Arbitrale de l'indemnité de licenciement des journalistes au-delà
1956 de 15 ans d'ancienneté ne sont applicables qu'aux cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ce
1957 que n'est pas une rupture d'un commun accord du contrat de travail.

1958

1959 **8.2. Capitalisation du congé de reclassement**

1960 Dans le but de favoriser le reclassement rapide des salariés, et dans l'hypothèse où le salarié
1961 concrétise son projet avant le terme du congé de reclassement et demande la rupture anticipée
1962 de celui-ci, une indemnité représentant 50 % des allocations de reclassement du congé de
1963 reclassement non exécuté lui serait versée. Ce versement est exclu dans l'hypothèse où le
1964 projet du salarié n'est pas maintenu pour des raisons indépendantes de sa volonté puisque
1965 dans ce cas de figure, le salarié peut voir la durée de son congé de reclassement allongée dans
1966 les conditions définies au 6.2.1.3.

1967 Dans cette hypothèse, le salarié remboursera les sommes déjà perçues au titre de la rupture
1968 anticipée.

1969

1970 Il est entendu que la capitalisation du congé de reclassement ne portera que sur le montant des
1971 sommes à percevoir au titre de l'allocation de reclassement, le préavis étant rémunéré en
1972 intégralité quoi qu'il arrive.

1973

1974 Il est également précisé que seuls les salariés ayant accepté le bénéfice du congé de
1975 reclassement peuvent prétendre à la capitalisation de celui-ci en cas de sortie anticipée.

1976

1977

1978 **8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite**

1979 Les indemnités définies ci-dessous sont exclusives de l'indemnité de départ volontaire définie
1980 précédemment.

1981

1982

1983 **8.3.1. Indemnité de départ à la retraite**

1984 Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS, le salarié qui
1985 souhaite partir à la retraite a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante :

1986

- 1987 – Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1988 – Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1989 – Trois mois de salaire entre dix ans révolu et dix-neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1990 – Quatre mois de salaire entre vingt ans révolu et vingt-trois ans d'ancienneté dans
1991 l'entreprise
- 1992 – Au-delà de vingt-quatre ans révolus, quatre mois de salaire auquel s'ajoute 1/5ème de
1993 mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 24^{ème} année.

1994

1995

1996

1997

1998
1999

8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle

2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012

Une indemnité de départ volontaire à la retraite additionnelle est prévue et calculée de la manière suivante :

- 6 mois de rémunération mensuelle moyenne brute pour une ancienneté inférieure à 10 ans ;
- 7 mois pour une ancienneté comprise en 10 et 19 ans révolus ;
- 8 mois pour une ancienneté comprise entre 20 et 29 ans révolus ;
- 9 mois pour une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans.

Cette indemnité vient compléter l'indemnité de départ à la retraite définie précédemment. Elle est calculée sur la base du même salaire de référence.

L'indemnité de départ à la retraite additionnelle est majorée du taux d'indexation applicable.

2013

2014

9. AUTRES MESURES APPLICABLES A COMPTER DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2015

2016

9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis

2017

2018

Dans le cadre du congé de reclassement, le préavis est non-exécuté par nature dans la mesure où il fait partie intégrante du congé de reclassement.

2019

2020

2021

Le salarié ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement, bénéficiera d'une dispense de préavis, celui-ci lui sera rémunéré mais ne sera donc pas exécuté.

2022

2023

2024

Concernant les départs volontaires à la retraite, il pourra être demandé aux salariés concernés d'exécuter tout ou partie de leurs préavis au regard des nécessités de service.

2025

2026

2027

9.2. Rappel des durées de préavis applicable

2028

Conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE TELEVISIONS le salarié a droit un à un préavis de :

2029

2030

– **3 mois** pour les **journalistes** et les **cadres** ;

2031

– **2 mois** pour les **non-cadres**.

2032

2033

2034

En cas de départ à la retraite, le préavis applicable est systématiquement de 3 mois.

2035

2036

2037

9.3. Sort des congés payés, JRTT et CET

2038

2039

Les jours de congés payés, de CET et les JRTT acquis par le salarié au titre des périodes de travail antérieures à la rupture du contrat de travail donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice à la date de rupture du contrat de travail s'ils n'ont pu être pris avant la conclusion de la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

2040

2041

2042

2043

2044

2045

En cas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, de CET ou JRTT, il est précisé que celle-ci a le caractère de salaire et qu'elle est à ce titre imposable au titre de l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.

2046

2047

2048

2049

2050

2051

2052

2053

2054

2055

2056
2057

9.4. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire

2058
2059
2060
2061
2062
2063

La portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé sera rappelée à chaque salarié volontaire au départ.

9.5. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071
2072
2073
2074
2075
2076
2077

FRANCE TELEVISIONS indiquera dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail le nombre d'heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées.

En application des dispositions légales, ces heures de DIF non consommées à la date de fin du contrat de travail figureront sur le certificat de travail, les coordonnées de l'OPCA dont il relève et la valorisation de ces heures lui seront également communiquées.

Le salarié pourra faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du DIF pour compléter le financement de sa formation, si le budget prévu par le présent PDV est insuffisant pour couvrir l'ensemble des frais pédagogiques.

9.6. Priorité de réembauche

2078
2079
2080
2081
2082
2083
2084
2085
2086
2087
2088
2089

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail intervient dans le cadre du présent plan bénéficie, en vertu des dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE TELEVISIONS, d'une priorité de réembauche au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS durant un délai de **18 mois**, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en fait la demande dans ce même délai.

Cette priorité de réembauche bénéficie également au salarié ayant acquis une nouvelle qualification à condition qu'il en ait informé l'entreprise afin qu'elle puisse lui proposer les postes devenus disponibles et correspondants à ses nouvelles compétences.

2090
2091

10. LES CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

2092

10.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

2093

10.1.1. Entrée en vigueur

2094
2095
2096
2097

Le présent accord entrera en vigueur, sous réserve de validation par la DIRECCTE, s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages.

2098
2099
2100
2101

Il est rappelé que les suffrages retenus sont uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives, et ce au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

2102
2103
2104

Une fois signé, l'accord sera adressé par la Direction de FRANCE TELEVISIONS à la DIRECCTE aux fins de validation.

2105
2106
2107

La décision, expresse ou implicite, de la DIRECCTE fera l'objet d'un affichage, conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-4 du Code du travail.

2108
2109
2110

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre à compter de la décision de validation (expresse ou implicite) de l'accord collectif majoritaire par la DIRECCTE.

2111

10.1.2. Durée

2112
2113
2114

Le présent accord est conclu pour la durée de la mise en application des mesures du Plan de départs Volontaires (PDV).

2115
2116
2117
2118

Il ne pourra se poursuivre au-delà de cette durée en accord à durée indéterminée ; la présente clause constituant une stipulation contraire au sens de l'article L.2222-4 Code du travail. Il cessera par conséquent de plein droit et sans formalité préalable de s'appliquer à l'issue de ce délai.

2119
2120
2121

10.2. Notification, Dépôt et Publicité

2122
2123
2124

L'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales.

2125
2126
2127
2128

Conformément aux articles L.2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

2129
2130
2131

- en deux exemplaires auprès de l'Unité Territoriale 75 Paris - DIRECCTE Ile de France, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique,

2132
2133
2134

- et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes de Paris.

2135

2136

2137

2138 Fait à Paris, le 2014

2139

2140 En exemplaires

2141

2142

2143

2144

2145 Pour la Direction

Pour les organisations syndicales représentatives

2146

2147



2148

11. ANNEXES

2149

11.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories professionnelles

2150

2151

2152

2153

2154

Catégories professionnelles	Libellé postes	Postes ouverts au volontariat
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Assistant logistique</u>	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Charge(e) d'accueil</u>	3
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Chargé(e) d'accueil</u>	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Gestionnaire des parcs</u>	2
Achats	<u>Acheteur(se)</u>	1
Acteurs santé	<u>Responsable santé au travail</u>	1
Administration ressources humaines	<u>Chargé(e) d'administration du personnel et paye</u>	2
Administration ressources humaines	<u>Gestionnaire administration du personnel et paye</u>	8
Assistanat/Gestion administrative	<u>Charge(e) de gestion administrative</u>	1
Assistanat/Gestion administrative	<u>Assistanat/Gestionnaire Administratif(ve)</u>	37,5
Cadre de gestion	<u>Cadre de gestion</u>	4
Cadre de gestion	<u>Chargé(e) de la santé et de la qualité de vie au travail</u>	1
Cadre des programmes	<u>Cadre des programmes</u>	2
Cadre d'exploitation	<u>Cadre d'exploitation</u>	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre des moyens généraux</u>	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre immobilier et des moyens généraux</u>	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre immobilier et des moyens généraux</u>	1
Cadres supérieurs affaires internationales	<u>Cadres supérieurs affaires internationales</u>	1
Cadres supérieurs expertise projets transverses	<u>Cadres supérieurs expertise projets transverses</u>	2
Cadres supérieurs expertise projets transverses	<u>Directeur(rice) délégué en charge de missions transverses</u>	1
Chef maquilleur(euse)	<u>Chef maquilleur(euse)</u>	2
Communication interne /externe	<u>Chargé(e) de communication promotionnelle ou publicitaire</u>	1
Communication interne /externe	<u>Chargé(e) de</u>	1

	communication relationnelle	
Communication interne /externe	Chargé(e) de communication visuelle	4
Communication interne /externe	Chargé(e) de presse	3
Communication interne /externe	Chargé(e) de relations publiques et d'évènements	2
Communication interne /externe	Chargé(e) des partenariats	2
Communication interne /externe	Responsable de projets et d'action de communication	1
Comptabilité	Comptable	9
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	4
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	1
Contrôleur(euse) des obligations de programmes	Contrôleur(euse) des obligations de programmes	1
Décor	Peintre	3
Développement ressources humaines	Chargé(e) de développement rh	0
Développement ressources humaines	Chargé(e) de formation	0
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) compétences métiers	1
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) formation	2
Documentaliste	Documentaliste	1
Documentaliste	Documentaliste	3
Editeur numérique	Charge(e) d'edition numerique	1
Encadrement centre technique	Responsable de centre technique	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) activités équipes légères et post production pga	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) sous-titrage france 2	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de regie	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de service	3
Encadrement juridique	Responsable juridique social	1
Encadrement maintenance systèmes audiovisuels	Responsable de maintenance systemes audiovisuels	2

Encadrement Ressources Humaines	<u>Adjoint(e) drh réseau france 3</u>	1
Encadrement RH	<u>Responsable relations sociales</u>	1
Encadrement RH	<u>Responsable ressources humaines</u>	1
Etude-projet	<u>Chargé(e) de mission</u>	6
Etude-projet	<u>Chargé(e) de mission/projet</u>	1
Etude-projet	<u>Chargé(e) d'études</u>	1
Etude-projet	<u>Chef de projet</u>	1
Exploitation moyens audiovisuels des JT régionaux	<u>Technicien d'exploitation concourant aux JT régionaux - hors technicien d'exploitation vidéo et audiovisuelle</u>	8
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Chef - operateur(trice) de prise de vue</u>	9
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Chef monteur</u>	5
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Assistant d'exploitation Assistant(e) d'exploitation</u>	3
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Chargé(e) du suivi d'exploitation des plateaux du siège</u>	1
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Chef - opérateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)</u>	3
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Chef-operateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)</u>	2
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Infographiste</u>	1
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Technicien(ne) d'exploitation video & audiovisuelle</u>	1
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Scripte</u>	1
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Sous-titreur adaptateur(trice)</u>	3
Exploitation moyens audiovisuels	<u>Technicien(ne) d'exploitation son(tv ou radio)</u>	1
Finance	<u>Contrôleur(euse) de gestion</u>	3
Graphisme	<u>Graphiste</u>	1
Journaliste	<u>Chef de service</u>	1
Journaliste	<u>Grand reporteur</u>	1
Journaliste	<u>Journaliste filière rédaction</u>	21
Journaliste	<u>Journaliste filière édition</u>	5

Journaliste	<u>Journaliste filière rédaction</u>	31
Journaliste	<u>Journaliste encadrant</u>	15
Journaliste	<u>Journaliste filière image</u>	4
Journaliste	<u>Journaliste sur émission</u>	6
Journaliste	<u>Rédacteur(trice) reporter</u>	1
Journaliste	<u>Rédacteur(trice) en chef</u>	1
Journaliste et fonctions support administratif et communication	<u>Journaliste et fonctions support administratif et communication</u>	4
Journaliste et fonctions support administratif et communication	<u>Journalistes rédacteur(trice) et concepteur(trice) rédacteur(trice) multimédia</u>	3
Magasinier	<u>Magasinier</u>	1
Maintenance administration technologies	<u>Technicien(ne) de maintenance systèmes audiovisuels</u>	2
Planificateur(trice)	<u>Planificateur(trice)</u>	1
plateau	<u>Electricien(ne) - éclairagiste</u>	1
plateau	<u>Machiniste</u>	2
plateau	<u>Accessoiriste</u>	1
Production opérationnelle	<u>Adjoint(e) d'administrateur de production</u>	0
Production opérationnelle	<u>Administrateur(trice) de production</u>	2
Production opérationnelle	<u>Assistant(e) d'émission</u>	5
Production opérationnelle	<u>Cadre à la production</u>	1
Production opérationnelle	<u>Cadre a la production</u>	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de production</u>	4
Production opérationnelle	<u>Charge(e) de realisation émissions tv</u>	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation émissions TV</u>	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation radio</u>	1
Production opérationnelle	<u>Chef de fabrication</u>	1
Production opérationnelle	<u>Producteur(rice)</u>	1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antenne régionale</u>	1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antennes</u>	2
Programmation	<u>Technicien(ne) de</u>	1

	programmation	
	conducteurs	
	Chauffeur	
Service aux utilisateurs	conducteur(trice)	5
Service exploitation bâtiment	Agent de nettoyage	1
Service exploitation bâtiment	Assistant(e) logistique	1
Service exploitation bâtiment	Ouvrier d'entretien et de logistique	1
	Technicien(ne) de maintenance et d'exploitation energie climat	
Service exploitation bâtiment		1
Support à l'information	Assistant(e) de locale	1
Support à l'information	Assistant(e) de rédaction	1
SOUS TOTAL		313,5
	Allègement structure	26
TOTAL		339,5

11.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail

2155
2156

11.2.1 Régime social

2157

2158

2159

2160

2161

2162

2163

2164

2165

2166

2167

2168

2169

2170

2171

2172

2173

2174

2175

2176

2177

2178

2179

2180

2181

2182

2183

2184

2185

2186

2187

2188

2189

La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle, selon ce qui est plus favorable au salarié, serait soumise à CSG et CRDS.

La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait 2 plafonds annuels de la sécurité sociale serait également soumise à charges sociales.

Dans les TOM, il sera fait application des dispositions sociales et fiscales spécifiques prévues par les réglementations territoriales.

11.2.2 Régime fiscal

Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre du PDV sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu conformément au 2° du 1 de l'article 80 duodecimes du code général des impôts et à la doctrine fiscale rappelées ci-dessous.

- *Rappel du texte du Code Général des Impôts*

L'article 80 duodecimes du code général des impôts énonce :

« 1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

[...]

2° Les indemnités de licenciement **ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi** au sens des articles L.1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;

[...] »

Cette exonération fiscale n'est pas plafonnée (contrairement à ce qui est prévu en matière de cotisations sociales) : les indemnités de départ volontaire ainsi visées sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

2190 **11.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement**

2191 Entre :
2192 La Société FRANCE TELEVISIONS

2193
2194
2195 Représentée par XXX

2196
2197 Et

2198
2199 M XXXXX Xxxxx

2200
2201 Suite à la réception du compte rendu d'évaluation-orientation établi par l'Antenne
2202 d'Accompagnement du PDV en date du _____ nous vous confirmons par la présente
2203 convention les conditions d'application du congé de reclassement auquel vous avez adhéré, et
2204 tenant compte de votre projet professionnel qui a été défini.

2205 **I – MODALITES DU CONGE DE RECLASSEMENT**

2206
2207
2208 1 - Votre congé de reclassement est fixé pour une durée de __ mois.

2209
2210 2 - La durée du congé de reclassement étant supérieure à celle de votre préavis (__ mois),
2211 le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement. La
2212 rupture de votre contrat de travail pour motif économique sera effective le __ / __ / ____ .

2213
2214 3 - Rémunération

- 2215
2216 – Durant votre préavis, vous percevrez votre rémunération habituelle, après déduction des
2217 cotisations sociales,
2218 – Pour la partie du congé de reclassement excédant le préavis, vous percevrez une
2219 allocation de congé de reclassement fixée à 75 % de votre rémunération brute moyenne
2220 des douze derniers mois précédant votre entrée en congé de reclassement, selon les
2221 règles prévues par la Loi. Cette allocation sera soumise uniquement à CSG et à CRDS,
2222 aux taux définis par les textes.

2223
2224
2225 Le montant de cette rémunération pourra être révisé dans les mêmes conditions générales que
2226 les salaires versés au personnel de votre catégorie présent dans l'Entreprise durant cette
2227 période.

2228
2229 En tout état de cause votre allocation ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC selon l'horaire
2230 pratiqué à la date de notification.

2231
2232 4 - Vous conservez vos droits aux prestations de la Sécurité Sociale.

2233
2234 5 - Vous devrez déclarer à l'Entreprise, dans les 48 heures maximum, tout accident
2235 survenant lors de vos démarches de recherche d'emploi.

2236 2237 2238 2239 **II – ENGAGEMENTS DU SALARIE**

2241
2242
2243
2244
2245
2246
2247
2248
2249
2250
2251
2252
2253
2254
2255
2256
2257
2258
2259
2260
2261
2262
2263
2264
2265
2266
2267
2268
2269
2270
2271
2272
2273
2274
2275
2276
2277
2278
2279
2280
2281
2282
2283
2284
2285
2286
2287
2288
2289
2290
2291

Dans le cadre du congé de reclassement, vous vous engagez à :

- Participer à un entretien d'évaluation/orientation réalisé par l'Antenne d'Accompagnement au PDV et aux entretiens individuels de suivi ;
- Participer aux actions de formation animées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV et notamment les actions visant à valider votre expérience ;
- Participer aux actions organisées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV dans le cadre du programme d'aide au reclassement : entretiens, ateliers thématiques, positionnements sur les offres d'emploi ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'Antenne d'Accompagnement au PDV et tenir régulièrement celui-ci informée des résultats ;
- Accepter de se positionner sur les postes proposés et de se présenter aux entretiens de recrutement en adoptant une attitude favorable au recrutement ;
- Participer pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et jugées nécessaires pour votre reclassement ;
- Participer à toute initiative proposée par l'Antenne d'Accompagnement au PDV qui pourrait être utile à votre reclassement ;
- Tenir l'Antenne d'Accompagnement au PDV informée de toutes vos démarches autonomes de recherche active d'emploi (y compris celles réalisées sans son concours direct), et des résultats obtenus ;
- Enfin il conviendra de respecter les règles définies au sein de l'Antenne d'Accompagnement au PDV concernant son fonctionnement pratique : horaires, locaux, comportement général.....

III – ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

Pendant la durée du congé de reclassement, l'Entreprise s'engage à :

- Mettre en place, notamment au travers de l'action de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, les moyens adéquats pour favoriser votre reclassement ; (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation et actions de formation, ...) dans le cadre du congé de reclassement ;
- Prendre en charge, si nécessaire, un bilan de compétences dans le cas où les entretiens d'évaluation orientation n'ont pas permis la détermination d'un projet professionnel de reclassement ;
- Demander à l'Antenne d'Accompagnement au PDV de s'engager à mener une prospection soutenue d'offres d'emploi ciblée sur vos qualifications et savoir-faire identifiés et à évaluer les écarts au regard des offres d'emploi ;
- Prendre en charge les frais de formation dans les limites définies par le Plan de Départs Volontaires.

2292 **IV – FIN DU CONGE DE RECLASSEMENT ET CAS DE RENONCIATION AU CONGE DE**
2293 **RECLASSEMENT**

2294

2295 Avant la fin de votre congé de reclassement, l'Entreprise peut, de plein droit, mettre fin à votre
2296 congé de reclassement dans les cas suivants :

2297 – Inobservation de l'un des engagements énumérés plus haut : Si en l'absence de motif
2298 légitime vous n'effectuez pas les actions précisées ci-dessus ou ne vous présentez pas
2299 aux convocations de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, l'Entreprise vous mettra
2300 alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de
2301 réception). Si à la suite de cette mise en demeure, vous ne reprenez pas ces actions
2302 dans le délai fixé par la lettre susvisée, l'Entreprise notifiera la fin du congé de
2303 reclassement (par lettre recommandée avec AR) ;

2304 ou

2305 – Reclassement : Si vous trouvez un emploi au cours de votre congé de reclassement
2306 celui-ci est rompu. Vous êtes tenu d'en informer préalablement l'Entreprise (par lettre
2307 recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge), précisant la date à
2308 laquelle prend effet votre nouvel emploi en joignant le justificatif ad hoc. Le congé de
2309 reclassement prendra fin à la date de réception par l'Entreprise de votre lettre précitée.
2310 En tout état de cause, le congé de reclassement prendra fin à la date à laquelle le
2311 nouvel emploi prendra effet ;

2312 ou

2313 – A votre demande écrite par lettre recommandée avec accusé réception de renoncer au
2314 congé, à tout moment.

2315

2316 **V – ACTIONS DE FORMATION IDENTIFIEES DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT**

2317

2318 A définir en fonction des actions identifiées, de l'objet des formations, des dates et de leur
2319 durée, de l'organisme prestataire et du lieu des formations

2320

2321 **VI – VERSEMENT DES INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE**

2322

2323 Vous percevrez l'indemnité de départ volontaire prévue par le PDV à la date de fin du contrat
2324 de travail.

2325

2326 Vous pouvez toutefois demander à en percevoir la moitié dans le mois suivant la date de
2327 conclusion de la convention de rupture et le solde au terme du congé de reclassement. Vous
2328 devrez dans ce cas en faire la demande expresse.

2329

2330 A ces indemnités seront ajoutés les congés payés acquis non pris calculés à la fin du préavis
2331 conventionnel.

2332

2333

2334

2335

2336

2337

2338

2339

2340

2341

2342

2343

2344
2345
2346
2347
2348
2349
2350
2351
2352
2353
2354
2355
2356
2357
2358
2359
2360
2361
2362
2363
2364
2365
2366
2367
2368
2369
2370
2371
2372
2373
2374

VII. DISPOSITIONS FINALES

Nous vous rappelons que vous devez, pour la bonne gestion de votre dossier, nous tenir informés de vos changements de domicile et de situation de famille.

Pour la bonne règle, vous ferez parvenir à la Direction des Ressources Humaines, la convention paraphée à chaque page et revêtue, en fin de document, des mentions « lu et approuvé » et « bon pour accord », suivi de votre signature.

La non signature de la présente convention dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier par la poste ou remis en main propre contre décharge mettra fin de plein droit au congé de reclassement.

Fait à

Le __ / __ / ____

LE SALARIE

LA DIRECTION

En double exemplaire



15 **Plan de Départs Volontaires accompagnant**
16 **l'évolution de l'organisation de FRANCE**
17 **TELEVISIONS**

18
19
20 *Version remise :*

- 21
22 - *au Comité Central d'Entreprise de France TELEVISIONS en vue de sa réunion*
23 *du 15 avril 2014*
24 - *aux comités d'établissement en vue de leur réunion du 22 au 29 avril 2014*
25
26
27
28
29
30
31

32 NB :

33
34 **Le présent texte constitue le projet du document unilatéral élaboré par l'entreprise en application de**
35 **l'article L.1233-24-4 du Code du travail. Il ne sera applicable qu'en l'absence de conclusion d'un**
36 **accord majoritaire ou en cas de conclusion d'un accord majoritaire partiel, pour les éléments du**
37 **projet de départs volontaires qui n'auront pas été prévus par cet accord .**
38

39 Les modifications apportées à ce document par rapport à la version remise en vue de la première
40 réunion de la procédure sont identifiées en [rouge].
41

42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Sommaire

1.	Rappel des principales caractéristiques du projet de plan de départs volontaires.....	4
1.1.	Informations légales.....	4
1.2.	Motivation économique du projet.....	4
1.3.	Effectifs de l'entreprise au 31 juillet 2013 et impact du projet de réorganisation.....	6
1.3.1.	Répartition des effectifs de l'entreprise.....	6
1.3.2.	Répartition de l'impact sur l'emploi par catégorie professionnelle.....	6
1.4.	Modalités d'information-consultation des représentants du personnel.....	6
2.	Mise en œuvre d'une période de volontariat	7
2.1.	Définition et Objet	7
2.2.	7	
2.3.	Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des départs.....	7
2.4.	Eligibilité des salariés.....	7
2.5.	Période d'appel au Volontariat.....	8
2.6.	Information des salariés.....	9
3.	Structures d'accompagnement.....	10
3.1.	Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au PDV.....	10
3.1.1.	Objectif de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....	10
3.1.2.	Composition de l'Antenne d'Accompagnement au PDV	11
3.1.3.	Moyens et Modalités de fonctionnement	11
3.1.3.1.	<i>Phase préalable à la validation des candidatures au départ volontaire</i>	<i>12</i>
3.1.3.2.	<i>Phase postérieure à la validation des candidatures au départ volontaire : accompagnement des salariés dans la réalisation de leur projet</i>	<i>12</i>
3.2.	Mise en place d'une Commission de Suivi Nationale.....	12
3.2.1.	Rôle de la Commission de Suivi.....	13
3.2.2.	Composition de la Commission de Suivi	13
3.2.3.	Moyens de la Commission de Suivi.....	14
3.2.4.	Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi	14
4.	Mise en œuvre de la mobilité interne	15
4.1.	Recensement des opportunités de repositionnement interne.....	15
4.2.	Traitement des candidatures	15
4.2.1.1.	<i>Réception des candidatures.....</i>	<i>15</i>
4.2.1.2.	<i>Examen des candidatures.....</i>	<i>15</i>
4.2.1.3.	<i>Validation des candidatures.....</i>	<i>16</i>
4.2.1.4.	<i>Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe</i>	<i>17</i>
4.3.	Mise en œuvre de la mobilité interne	17
4.4.	Conséquences sur le contrat de travail du repositionnement interne	17
4.4.1.	Repositionnement au sein de l'entreprise.....	17
4.4.2.	Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe France Télévisions.....	17
5.	Mise en œuvre des départs volontaires externes.....	18
5.1.	Examen des candidatures au départ volontaire des salariés.....	18
5.1.1.	Instruction préalable des candidatures par l'Antenne d'Accompagnement au PDV	18
5.1.2.	Candidature officielle auprès de la DRH.....	18
5.2.	Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la Commission de suivi	19
5.2.1.	Modalité d'étude des candidatures.....	19
5.2.2.	Candidature validée	20
5.2.3.	Candidature refusée.....	21
5.2.4.	Candidature en attente.....	21
5.3.	Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire	21
6.	Mesures sociales d'accompagnement.....	22
6.1.	Les incitations au départ à la retraite	22
6.1.1.	Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires	22
6.1.2.	Rappel des conditions légales de départ en retraite	22
6.1.3.	Réalisation d'un bilan retraite.....	23
6.1.4.	Indemnité d'aide au rachat de trimestres.....	23
6.1.5.	Indemnité de départ volontaire à la retraite	24

101	6.2. Le repositionnement externe	25
102	6.2.1. Le congé de reclassement	25
103	6.2.1.1. Définition et objet.....	25
104	6.2.1.2. Bénéficiaires.....	25
105	6.2.1.3. Durée	25
106	6.2.1.4. Rémunération.....	26
107	6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation	26
108	6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement	26
109	6.2.1.7. Protection sociale.....	27
110	6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement.....	27
111	6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de rupture.....	28
112	6.2.2. Les aides à la formation professionnelle	28
113	6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation".....	28
114	6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante)	28
115	6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise	29
116	6.2.3.1. Un accompagnement spécifique par l'Antenne d'Accompagnement au PDV.....	29
117	6.2.3.2. Une aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité	30
118	6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE TELEVISIONS.....	31
119	6.2.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de rémunération	31
120	7. Accompagnement de la mobilité géographique	33
121	7.1. Définition de la mobilité géographique	33
122	7.2. Congés exceptionnels rémunérés pour mobilité géographique (<i>mobilité interne</i>).....	33
123	7.2.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche	33
124	7.2.2. Voyage de reconnaissance.....	33
125	7.3. Période transitoire et double résidence.....	34
126	7.4. Prise en charge des frais de déménagement	34
127	7.5. Contribution aux nouveaux frais de logement.....	34
128	7.6. Accompagnement du conjoint.....	35
129	8. Indemnité de rupture du contrat de travail	36
130	8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail	36
131	8.1.1. Rappel des barèmes applicables au sein de FRANCE TELEVISIONS.....	36
132	8.1.1.1. Indemnités de licenciement des PTA définies par l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS.....	36
133	8.1.1.2. Indemnités de licenciement des Journalistes définies par l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS.....	36
134	8.1.2. Barème commun appliqué dans le cadre du présent PDV.....	37
135	8.2. Capitalisation du congé de reclassement	38
136	8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite.....	38
137	8.3.1. Indemnité de départ à la retraite.....	38
138	8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle.....	38
139	9. Autres mesures applicables à compter de la rupture du contrat de travail	40
140	9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis.....	40
141	9.1.1. Rappel des durées de préavis applicable.....	40
142	9.2. Sort des congés payés & JRTT	40
143	9.3. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire	40
144	9.4. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)	41
145	9.5. Priorité de réembauche.....	42
146	10. mise en œuvre parallèle de réduction de la précarité au sein de l'entreprise	43
147	11. Annexes.....	44
148	11.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories professionnelles	44
149	11.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail.....	48
150	11.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement.....	49
151	11.4. Liste des postes ouverts à la mobilité interne	52
152		

1. RAPPEL DES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU PROJET DE PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

1.1. Informations légales

NOM DE L'ENTREPRISE : France Télévisions SA

APPARTENANCE A UN GROUPE : Groupe France Télévisions

ADRESSE SIEGE SOCIAL DE L'ENTREPRISE :

7, Esplanade Henri de France

75015 PARIS

RCS : Paris 432 766 947

CODE NAF : 6020A Edition de chaînes généralistes

CAPITAL SOCIAL : 347 540 000 euros

1.2. Motivation économique du projet

Les raisons économiques qui justifient ce Plan de Départs Volontaires ainsi que le projet d'organisation qu'il accompagne font l'objet d'une procédure parallèle d'information consultation des instances représentatives du personnel au titre des articles L 2323-6 et L 2323-15 du code du travail et sont exposés dans le dossier économique (Livre II) qui a été remis aux membres du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement.

Ce dossier économique fait corps avec le présent document, cependant une synthèse de la motivation économique de Plan de Départs Volontaires est intégrée ci-dessous.

Le 27 septembre 2011, France Télévisions présentait aux élus du Comité Central d'Entreprise le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pour la période 2011-2015.

Ce contrat, signé avec l'Etat, définissait les orientations stratégiques de l'entreprise, associées à des objectifs précis, prévoyant alors un équilibre entre :

- Des objectifs nouveaux ou renforcés (*enjeux numériques, développement de l'offre régionale sur les territoires métropolitain et ultramarin, développement de France 4 et France Ô, généralisation progressive de la diffusion en haute définition et accroissement du financement de la création*) ;
- Des ressources publiques connaissant une évolution proche de l'inflation, cohérente avec l'indexation de la redevance, dans un contexte de dynamisme des ressources publicitaires à l'époque supposé pérenne ;
- Un redéploiement significatif de charges, accompagné à partir de 2013 d'une inflexion du volume d'emploi rendue possible par la mise en place de l'entreprise unique et plus précisément par les synergies dégagées.

197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226

Toutefois, le renforcement de la concurrence privée sur la TNT, la dégradation brutale de la conjoncture publicitaire début 2012, et la contribution à la réduction des déficits publics demandée au secteur audiovisuel se traduisent par des perspectives de ressources fortement dégradées, qui rendent incontournable la mise en œuvre d'un important plan d'économies.

Compte tenu des prévisions de recettes publicitaires connues aujourd'hui et de la trajectoire pluriannuelle des ressources publiques présentée dans le projet de loi de finances pour 2013, même complétée du produit de l'augmentation de la contribution à l'audiovisuel public intervenue en LFI pour 2013, les moyens de France Télévisions à l'horizon 2015 se trouveraient en effet en retrait de 300 à 350 M€ par rapport au plan d'affaires du COM, soit de l'ordre de 10% de ses ressources brutes.

Dans ce contexte, France Télévisions doit engager au plus vite des mesures structurelles destinées à restaurer à court et moyen terme l'équilibre de ses comptes. Au-delà d'économies importantes sur le coût des programmes et sur les frais de fonctionnement, un effort substantiel de productivité devra être réalisé sur l'ensemble du groupe.

Ce projet d'entreprise permet une réduction du volume d'emploi permanent de 361 postes, que l'entreprise a souhaité voir se réaliser sur la base exclusive du volontariat.

Aucun licenciement ne sera prononcé si cet objectif de réduction d'effectif n'est pas atteint.

Le présent Plan de Départs Volontaires (*PDV*) expose les modalités de mise en œuvre des départs sur la base du volontariat et les mesures sociales d'accompagnement prévues pour les salariés quittant l'entreprise dans ce cadre.

227 **1.3. Effectifs de l'entreprise au 31 juillet 2013 et impact du projet de réorganisation**

228
229 **1.3.1. Répartition des effectifs de l'entreprise**

230

	Personnel Technique et Administratif		Journalistes	
	Non Cadres	Cadres	Non encadrant	Encadrant
Contrats à durée indéterminée	4 492	1 646	2 015	691

- 231
232
233 En plus de ces effectifs permanents FRANCE TELEVISIONS employait au 31 juillet 2013 :
- 234 – 325 Cachetiers ;
 - 235 – 93 Pigistes ;
 - 236 – 576 Intermittents ;
 - 237 – 509 Contrats à durée déterminée :
 - 238 ▪ 280 CDD Personnel Technique et Administratif ;
 - 239 ▪ 229 CDD Journaliste ;
 - 240 – 68 Contrats de professionnalisation.

241
242
243 **1.3.2. Répartition de l'impact sur l'emploi par catégorie professionnelle**

244 Le projet de réorganisation prévoit la suppression potentielle de 361 postes dont 356,5
245 postes ouverts au départ volontaire après prise en compte des vacances suite à des départs
246 naturels (ces postes seront supprimés en priorité).

247
248 Conformément aux dispositions légales, l'impact potentiel sur l'emploi qu'engendrerait le
249 projet de réorganisation de France TELEVISIONS est présenté ci-après par catégorie
250 professionnelle.

251
252 Il est précisé que, selon la jurisprudence, une catégorie professionnelle se définit comme un
253 ensemble de « salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature
254 supposant une formation professionnelle commune ». Pour les besoins du plan de départs
255 volontaires, les catégories professionnelles figurant en annexe 11.1 ont été définies à partir
256 des référentiels métiers (emplois-repères) utilisés dans l'entreprise.

257
258 **1.4. Modalités d'information-consultation des représentants du personnel**

259 L'accord de méthode, signé le 6 février 2014 et auquel il est renvoyé, a rallongé le délai
260 prévu à l'article L.1233-30 du code du travail et en a fixé le terme au 30 avril 2014. Cet
261 accord a également fixé le calendrier de la procédure d'information consultation et des
262 négociations menées parallèlement avec les organisations syndicales représentatives.

263
264

265 2. MISE EN ŒUVRE D'UNE PERIODE DE VOLONTARIAT

266 2.1. Définition et Objet

267 Le volontariat permet de favoriser le repositionnement en interne et/ou le départ de salariés
268 ayant des solutions professionnelles et donc d'éviter à des salariés de se retrouver sans
269 emploi ou solution professionnelle suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de
270 FRANCE Télévisions.

271
272 Le départ volontaire est également ouvert aux salariés souhaitant partir en retraite dans le
273 cadre du plan afin de bénéficier des aides prévues par celui-ci (sous réserve qu'ils
274 remplissent les conditions d'éligibilité à cette mesure, telles que décrites ci-après)
275

276 2.2. Mise en œuvre des évolutions de l'organisation – Calendrier prévisionnel des 277 départs

278
279 Les départs volontaires s'échelonnent tout au long de la période du plan au fur et à mesure
280 de leur validation par la Commission de suivi.
281

282 Les demandes de départs volontaires de certains candidats pourront être acceptées et leur
283 réalisation différée dans le temps afin de tenir compte des :

- 284 – Contraintes organisationnelles de l'entreprise ;
- 285 – Délais de mis en œuvre de certains programmes d'investissements et de
286 modernisation des outils ;
- 287 – Date de liquidation de la retraite à taux plein pour les salariés partant en retraite dans
288 le cadre du présent PDV.
289

290 2.3. Eligibilité des salariés

291 Les salariés pouvant se porter candidat au volontariat doivent satisfaire aux **conditions**
292 **cumulatives suivantes** :

293
294 a) Etre employé par France TELEVISIONS en **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** et
295 justifier d'une ancienneté au sein de l'entreprise supérieure à 5 ans à la date
296 d'ouverture de la période de volontariat ;
297

298 b) Etre volontaire direct ou indirect :

299 – **Volontaire direct** ou dit de "Niveau 1" :

- 300 – Candidat occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle au
301 sein de laquelle une ou plusieurs suppressions de postes sont recherchées
302 (*catégorie professionnelle concernée*)
- 303 – Ce candidat doit en outre être employé dans un établissement dans lequel
304 une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de sa
305 catégorie professionnelle.
306

307 – **Volontaire indirect** dit de "Niveau 2" :

- 308 – Afin de favoriser une mise en œuvre souple de la nouvelle organisation, il est
309 convenu d'ouvrir la possibilité de solliciter un départ volontaire aux salariés ne
310 remplissant pas les conditions demandées aux volontaires directs mais dont
311

312 le départ est de nature à se substituer de façon effective au départ d'un
313 salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée ;

314
315 La validation de telles candidatures implique le repositionnement **effectif et**
316 **volontaire** d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée.
317 Ce dernier devra en conséquence :

- 318
319 – être en mesure, au regard de sa qualification et de ses compétences,
320 d'accéder au poste du candidat au volontariat, moyennant, si nécessaire,
321 une formation-adaptation ;
322 – être volontaire pour reprendre le poste du candidat au volontariat.

323
324 c) En outre les salariés remplissant les conditions ci-dessus (*volontaires directs ou*
325 *indirects*) pourront se porter candidats au Départ Volontaire Externe (départ en retraite
326 ou départ en vue d'une mobilité externe), s'ils justifient, selon le cas :

- 327
328 ✓ Une offre ferme de **contrat à durée indéterminée** ;
329 ✓ Une offre ferme de **contrat à durée déterminée** ou de **contrat de travail**
330 **temporaire** d'au moins 6 mois ;
331 ✓ Un projet de **création ou de reprise d'entreprise** tel que défini par le présent
332 PDV ;
333 ✓ Un projet de **formation qualifiante ou diplômante** tel que défini par le
334 présent PDV ;

335 336 337 2.4. Période d'appel au Volontariat

338 La période d'appel au volontariat correspond à la période pendant laquelle les salariés
339 éligibles pourront se porter candidats à une mobilité interne (*repositionnement au sein de*
340 *l'Entreprise ou du Groupe FRANCE TELEVISIONS*), à une mobilité externe ou à un départ
341 en retraite aidé dans le cadre du PDV (*Départ Volontaire Externe*).

342
343 Leurs dossiers de candidatures devront être déposés avant l'expiration de cette période.

344
345 La période d'appel au volontariat :

- 346
347 - débuterait à compter de la décision de validation du Plan de Départs Volontaires par
348 la Direccte ;
349
350 - et se terminerait :
351
352 - le 30 juin 2014 pour les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du
353 PDV ;
354
355 - le 30 Septembre 2014 pour les candidats au départ volontaire externe ou à une
356 mobilité interne (la préparation d'un projet professionnel ou le repositionnement
357 interne nécessitant plus de temps).

358
359
360 Toutefois, au regard du nombre de départs réalisés par rapport aux objectifs du Présent Plan
361 de Départs Volontaires, il pourra être envisagé de prolonger la période d'appel au volontariat
362 après avis consultatif de la commission de suivi prévue ci-dessous.

363
364
365

2.5. Information des salariés

366 A l'issue de la procédure d'information consultation relative au projet de réorganisation et au
367 présent projet de Plan de Départs Volontaires, les salariés seront informés par courriel et
368 dans le cadre de réunions d'équipe de la mise en œuvre d'un Plan de Départs Volontaires
369 au sein de FRANCE TELEVISIONS et des modalités de mise en œuvre de celui-ci.

370
371 Ils seront également informés de la mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au
372 PDV et de son rôle dans la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires ainsi que de ses
373 horaires d'ouverture et localisation.

374
375 Un livret de présentation du présent Plan de Départs Volontaires, de son contenu et de ses
376 modalités de mise en œuvre sera mis à disposition des salariés. Notamment, les notions de
377 Volontaire Direct et Indirect seront définies afin que chaque salarié soit en mesure d'évaluer
378 sa possibilité de bénéficier d'un Départ Volontaire dans le cadre du Plan de Départs
379 Volontaires.

380
381 Les salariés absents ou en suspension de contrat de travail seront informés par courrier.
382

383 3. STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

384 3.1. Mise en place d'une Antenne d'Accompagnement au PDV 385

386 Dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires l'entreprise souhaite mettre en place
387 une Antenne d'Accompagnement au PDV chargée d'accompagner les salariés dans sa mise
388 en œuvre.
389

390 3.1.1. Objectif de l'Antenne d'Accompagnement au PDV 391 392

393 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne les salariés concernés par le présent
394 Plan en 3 étapes :

- 395 1. **Accueil/écoute/information et conseil**, tout salarié de l'entreprise peut solliciter
396 l'Antenne d'accompagnement afin de s'informer sur le contenu et les modalités du
397 PDV ;
398
- 399 2. **Elaboration et pré-validation du projet professionnel** (*emploi salarié, création ou*
400 *reprise d'entreprise, reconversion professionnelle*), étape indispensable à la
401 validation ultérieure de toute candidature au départ externe ;
402
- 403 3. Suivi de la **mise en œuvre du projet professionnel**.
404

405 En parallèle, l'Antenne d'Accompagnement au PDV assure une veille économique destinée
406 à fournir aux salariés des informations relatives aux :
407

- 408 – Opportunités professionnelles sur le territoire ;
409
- 410 – Secteurs d'activité porteurs susceptibles de recruter ou pour lesquels des projets de
411 créations ou de reprise d'entreprise s'avèrent pertinents ;
412
- 413 – Evolutions professionnelles envisageables ou emplois accessibles pour les métiers
414 concernés par le projet.
415

416 L'accès à l'Antenne d'Accompagnement au PDV repose sur le volontariat. Dans le cadre de
417 leur mission, les conseillers conserveront confidentielles les informations à caractère privé
418 communiquées par les salariés. Tant que le salarié n'a pas fait acte de candidature
419 officiellement, son anonymat est garanti.
420

421 Le salarié concerné bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement,
422 conformément au barème prévu par la procédure applicable au sein du Groupe en France,
423 pour se rendre à l'Antenne d'Accompagnement au PDV, si celui-ci se trouve à une distance
424 supérieure au trajet entre son domicile et son lieu de travail habituel.
425

426 L'Antenne d'Accompagnement au PDV est chargée d'accompagner les salariés bénéficiaires
427 d'un départ volontaire externes dans le cadre du présent Plan.
428
429
430

431
432 A compter de la prise d'effet de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun
433 pour motif économique, les salariés dont la candidature est validée bénéficient d'un
434 accompagnement d'une durée de 9 mois qu'il s'inscrive ou non dans le cadre d'un congé de
435 reclassement.

436
437
438 Les principales missions de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, sont donc les suivantes :
439

- 440 – Elle informe les salariés sur le dispositif de mobilité interne et externe ;
441
- 442 – Elle constitue et tient à jour le portefeuille des opportunités d'emplois internes ou
443 externes ;
444
- 445 – Elle informe les salariés volontaires sur les mesures prévues pour leur
446 accompagnement dans le cadre du présent Plan ;
447
- 448 – Si nécessaire, elle réalise à la demande du salarié des bilans professionnels et bilans
449 de compétences ;
450
- 451 – Elle assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe
452 (*dossier de candidature, formation aux entretiens, création d'entreprise...*) ;
453
- 454 – Elle aide le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une
455 formation diplômante ;
456
- 457 – Elle accompagne les salariés et leur famille dans le cadre de la mobilité
458 géographique ;
459
- 460 – Elle définit, en concertation avec le salarié, le plan d'actions le mieux adapté et les
461 conditions de sa mise en œuvre puis valide la faisabilité du projet professionnel ;
462
- 463 – Elle assure le suivi de la mise en œuvre du projet durant la période d'essai du salarié
464 dans ses nouvelles fonctions.
465

466 **3.1.2. Composition de l'Antenne d'Accompagnement au PDV**

468
469 L'Antenne d'Accompagnement au PDV est composée de conseillers externes appartenant à
470 cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel.
471

472 La sélection dudit cabinet sera réalisée dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre à
473 laquelle le Comité Central d'Entreprise sera associé par l'intermédiaire des deux
474 représentants qu'il désignera.
475

476
477
478

479 **3.1.3. Moyens et Modalités de fonctionnement**

480

481 FRANCE TELEVISIONS mettra en place une Antenne d'Accompagnement au PDV le plus
482 près possible des localisations de l'entreprise afin d'en faciliter l'accès par les salariés. La
483 liste des implantations de l'Antenne d'Accompagnement au PDV sera annexée
484 ultérieurement au présent PDV. Elle tiendra compte du nombre de postes ouverts au
485 volontariat.

486
487
488
489

3.1.3.1. Phase préalable à la validation des candidatures au départ volontaire

490 Au sein de l'Antenne d'Accompagnement du PDV, durant les horaires d'ouverture – *ou*
491 *durant les permanences* – l'entreprise s'efforcera de mettre à disposition des salariés les
492 moyens suivants :

- 493 – Espaces individuels de travail avec téléphone, ordinateur équipé d'Internet et d'un
- 494 système de gestion des offres ;
- 495 – Salle de réunion / de formation mise à disposition en tant que de besoin ;
- 496 – Salle de documentation avec annuaires professionnels, journaux et presse régionale,
- 497 nationale et spécialisée ;
- 498 – Photocopieuse, imprimante et fax ;
- 499 – ...

500

501 L'Antenne d'Accompagnement au PDV sera localisée dans les locaux de l'entreprise. En
502 fonction des possibilités, FRANCE TELEVISIONS souhaite que chaque implantation
503 concernée par le présent projet puisse accueillir une Antenne d'Accompagnement du PDV.

504

505 Afin de faciliter l'accès des salariés à l'Antenne d'Accompagnement au PDV, des
506 permanences seront animées par ses conseillers. Le planning de ces permanences sera
507 défini ultérieurement.

508

509 Les salariés pourront prendre contact directement avec les conseillers de l'Antenne
510 d'Accompagnement du PDV afin de convenir d'un RV ultérieur ou de simplement accéder à
511 un premier niveau d'information.

512

513

3.1.3.2. Phase postérieure à la validation des candidatures au départ volontaire : accompagnement des salariés dans la réalisation de leur projet

514

515

516

517 L'accompagnement des salariés dont la candidature est validée pourra se poursuivre hors
518 des locaux de l'entreprise, et notamment dans les locaux du prestataire retenu pour
519 accompagner les salariés.

520

521 Les salariés seront alors reçus sur RV pris directement auprès du conseiller de l'Antenne
522 d'Accompagnement du PDV en charge de leur dossier.

523

524

525

3.2. Mise en place d'une Commission de Suivi Nationale

526 Au terme de la procédure d'information-consultation, une Commission de suivi de
527 l'application des mesures du présent Plan de Départs Volontaires (PDV) sera mise en place
528 dans l'entreprise.

529

530 **3.2.1. Rôle de la Commission de Suivi**

531 La Commission de suivi aura une double mission :

- 532
- 533 – Etudier et valider les candidatures au départ volontaire ; elle se réunira alors en tant
 - 534 qu'instance consultative sur les projets de départs volontaires.
 - 535 – Suivre la mise en œuvre du plan ; elle se réunira alors en tant qu'instance de suivi de
 - 536 la mise en œuvre du Plan.
- 537

538 Le rôle de la Commission de suivi en tant qu'instance consultative sur les projets de départs

539 volontaires est décrit dans la partie 5.2. du présent accord. Dans ce cadre, elle aura pour

540 rôle d'émettre un avis consultatif sur les demandes de départs volontaires

541

542 En tant qu'instance de suivi de la mise en œuvre du Plan, la commission de suivi a pour rôle

543 :

- 544 – De veiller à ce que les différents dispositifs du présent Plan de Départs Volontaires
 - 545 soient mis en œuvre jusqu'à ce que le PDV soit complètement réalisé et à ce que,
 - 546 notamment, l'Antenne d'Accompagnement au PDV remplisse ses obligations en
 - 547 matière d'aide au repositionnement ;
 - 548 – De prendre connaissance des comptes rendus d'activité de l'Antenne
 - 549 d'Accompagnement au PDV, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées et
 - 550 d'étudier, suggérer ou rechercher toute proposition d'amélioration ;
 - 551 – De suivre l'évolution des candidatures à l'aide de tableaux de bord présentés au
 - 552 cours des réunions de la commission de suivi ;
 - 553 – De prendre connaissance de toute réclamation formulée par un salarié à l'occasion
 - 554 de l'application du Plan de Départs Volontaires ;
 - 555 – De faire des propositions en cas de difficultés d'interprétation des dispositions du
 - 556 présent PDV.
- 557

558 Elle est informée des démarches des salariés concernés par le présent Plan et notamment

559 de l'activité de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

560

561

562 **3.2.2. Composition de la Commission de Suivi**

- 563 • Composition de l'instance consultative sur les projets de départs volontaires
- 564

565 Cette instance sera composée de :

566

- 567 – **6 membres représentant la Direction** (les représentants de la Direction pourront
- 568 différer en fonction des sujets abordés) dont l'un remplira la fonction de président ;
- 569
- 570 – **8 membres élus au CCE ou CE**, désignés par ce(s) dernier(s)
- 571
- 572 – Le **représentant de l'Antenne d'Accompagnement au PDV** est également invité
- 573 afin de donner son avis sur les candidatures soumises à l'instance.
- 574

- 575 • Composition de l'instance de suivi sur la mise en œuvre du plan
- 576

577 Cette instance sera composée de :

578

579 – **6 membres représentant la Direction** (*les représentants de la Direction pourront*
580 *différer en fonction des sujets abordés*) dont l'un remplira la fonction de président ;

581

582 – **8 membres élus au CCE ou CE**, désignés par ce(s) dernier(s).

583

584 **L'autorité administrative compétente (DIRECCTE)** étant associée au suivi de la mise en
585 œuvre des mesures du Plan, elle sera invitée à chaque réunion de cette instance ainsi qu'un
586 **représentant du service public de l'emploi (Pôle Emploi)**.

587

588 Le représentant de l'Antenne d'Accompagnement sera également invité afin d'informer les
589 membres de l'instance sur l'avancement du projet.

590

591 Des comptes rendus de suivi comportant notamment les informations suivantes seront
592 établis :

- 593 ▪ Point sur le nombre de rendez vous
- 594 ▪ Suivi du nombre de bilans professionnels et des ateliers effectués et de la
595 mise en œuvre des projets professionnels validés ;
- 596 ▪ Tableaux de bord des postes prospectés et proposés.

597

598

599 Les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise sont tenus informés des
600 activités de la Commission au cours de leurs séances **ordinaires**.

601

602

3.2.3. Moyens de la Commission de Suivi

603 Le temps passé en réunion par ses membres est considéré comme temps de travail effectif
604 et rémunéré comme tel.

605

606 Les frais de déplacement des membres de la Commission sont remboursés conformément à
607 la réglementation applicable dans l'entreprise.

608

609 Les candidatures officielles au départ volontaire seront transmises à la commission qui les
610 étudiera en vue de la remise d'un avis sur celles-ci.

611

612

613

3.2.4. Modalités de fonctionnement de la Commission de Suivi

614 La Commission de Suivi se réunira à un rythme mensuel, la Direction de l'entreprise ayant la
615 charge d'élaborer la convocation et l'ordre du jour, qui pourra être complété conjointement
616 avec ses membres qui devront communiquer par mail les points qu'ils souhaitent voir
617 aborder en Commission de Suivi.

618

619 Un compte rendu sera réalisé par la Direction et communiqué à tous les membres de la
620 Commission de suivi dans les 15 jours suivant la réunion.

621

622 Les avis seront émis à la majorité des voix dans le cadre d'un vote à main levée.

623

624 **Lorsque tous les salariés dont la candidature au départ volontaire aura été acceptée auront**
625 **vu leur contrat de travail rompu et que les différents dispositifs du présent Plan de Départs**
626 **Volontaires auront été mis en œuvre, la Commission de Suivi sera dissoute.**

627

628

629

4. MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE INTERNE

630

631 Dans la mesure où FRANCE TELEVISIONS s'interdit le recours à tout licenciement
632 économique dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires, l'entreprise n'est pas
633 tenue d'adresser de proposition(s) de reclassement préalable aux salariés concernés.

634

635 Cependant, FRANCE TELEVISIONS a souhaité recourir également à la mobilité interne sur
636 la base du volontariat afin d'atteindre l'objectif fixé par le présent Plan.

637

638 Les mesures de mobilité interne dans le cadre du projet sont régies par le présent Plan.

639

640

641

4.1. Recensement des opportunités de repositionnement interne

642

643 Dès l'issue de la procédure d'information-consultation, tout salarié de l'entreprise pourra
644 accéder auprès de l'Antenne d'Accompagnement au PDV à la liste des postes disponibles
645 au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS (*liste constituée sur la base des informations*
646 *collectées auprès des autres entités du Groupe en France et à l'étranger*).

647

648

649 Il est rappelé que le dispositif de Bourse de l'Emploi met déjà à disposition des salariés les
650 informations nécessaires sur la disponibilité des postes au sein des différentes entités du
651 Groupe en France et à l'étranger et les conditions requises pour les occuper. Il est rappelé
652 qu'un courriel collectif mensuel comportant le descriptif de l'intégralité des postes à pourvoir
653 est par ailleurs adressé à tous les salariés de FRANCE TELEVISIONS.

654

655 Tout salarié peut ainsi prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il a lui-même identifiés
656 et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

657

658 Des informations détaillées complémentaires pourront être fournies pour chaque poste
659 disponible au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS.

660

661

662

4.2. Traitement des candidatures

663

4.2.1.1. Réception des candidatures

664 Le salarié volontaire à une mobilité interne doit en faire la demande par écrit auprès de la
665 Direction des Ressources Humaines de FRANCE TELEVISIONS ou via le "kiosque RH
666 *collaborateur*", en précisant le poste visé (*intitulé, localisation, référence du poste à pourvoir*).

667

668 Le courrier de candidature devra donc préciser le poste auquel il souhaite postuler dans le
669 cadre de la mobilité volontaire interne.

670

671 La Direction des Ressources Humaines accuse réception de sa candidature. Cet accusé de
672 réception ne saurait constituer pour autant l'acceptation de sa candidature, laquelle doit faire
673 l'objet d'un examen préalable dans les conditions ci-après.

674

4.2.1.2. Examen des candidatures

675 A réception de la candidature, la Direction des Ressources Humaines de FRANCE
676 TELEVISIONS procédera aux formalités suivantes :

677

678 – Vérifier que le salarié a déposé sa candidature dans les délais impartis et qu'il remplit
679 les conditions d'éligibilité requises pour ce dispositif :

680

681 ▪ L'examen des candidatures émanant de salariés remplissant les conditions
682 définies pour les **volontaires directs** seront prioritaires ;

683

684 ▪ L'examen des candidatures des salariés remplissant les conditions définies
685 pour les **volontaires indirects** bénéficieront d'une priorité secondaire, dans la
686 mesure où il est nécessaire d'identifier un salarié relevant d'une catégorie
687 professionnelle concernée qui souhaiterait et serait en capacité d'occuper le
688 poste du Volontaire Indirect.

689

690 – Vérifier l'exhaustivité des informations et documents fournis à l'appui de sa
691 candidature.

692

693

694

695 Les candidatures à la mobilité interne seront examinées par la Direction des Ressources
696 Humaines, la hiérarchie du salarié et les représentants de l'entité dans laquelle réside le
697 poste à pourvoir. Cet examen portera sur l'adéquation du profil du candidat au poste à
698 pourvoir et permettra de définir les mesures de formations éventuellement nécessaires.

699

700 Un entretien pourra être réalisé avec le salarié candidat à la mobilité interne par la Direction
701 ou un membre de la Direction des Ressources Humaines afin d'évoquer les caractéristiques
702 de sa candidature et les hypothèses envisageables.

703

704

705

4.2.1.3. *Validation des candidatures*

706 Passé cette première étape il reviendra au service ou à l'entité d'accueil de se prononcer sur
707 l'adéquation du profil du salarié candidat avec le poste visé.

708

709 Si le service ou l'entité d'accueil retient sa candidature, le salarié pourra être convoqué par
710 écrit à un entretien avec le responsable hiérarchique et / ou un représentant de la Direction
711 des Ressources Humaines du service ou de l'entité d'accueil.

712

713 Cet entretien pourra se réaliser par téléphone ou lors d'une réunion physique.

714

715 Les déplacements liés aux entretiens avec les responsables hiérarchiques des services ou
716 entités d'accueil seront effectués dans le cadre du temps de travail et seront indemnisés
717 comme frais de déplacement aux conditions habituelles de l'entreprise.

718

719 En cas de pluralité de candidatures pour un même poste, les candidats seront reçus dans le
720 cadre d'un entretiens afin d'examiner le profil le plus adapté au poste concerné.

721

722 Le salarié volontaire sera tenu informé dans un délai de 30 jours maximum de la suite
723 donnée à sa candidature.

724

725

726 **4.2.1.4. Départage en cas de candidatures multiples sur un même poste**
727 **disponible au sein de FRANCE TELEVISIONS ou du groupe**

728
729 En cas de candidatures multiples sur un même poste, la **priorité sera donnée au**
730 **Volontaire Direct / de niveau 1 et aux candidats relevant d'une activité appelée à**
731 **fortement décroître ou à être externalisée (AITV, sous-tirage).**

732
733 Dans l'hypothèse où les candidats relèvent du même niveau de priorité, la sélection se fera
734 selon l'adéquation des compétences et des qualifications au poste proposé **après l'entretien**
735 **évoqué au 4.2.1.3.**

736
737 Les Commissions Compétentes en matière de mobilité interne devront intégrer ce principe
738 destinée à favoriser le repositionnement de salarié relevant d'une catégorie professionnelle
739 concernée par le projet d'organisation.

740
741
742 **4.3. Mise en œuvre de la mobilité interne**

743 Dans le cadre d'un repositionnement au sein d'une autre entité du Groupe FRANCE
744 TELEVISIONS l'ancienneté acquise par le salarié dans la société d'origine sera reprise dans
745 la structure d'accueil.

746
747
748 **4.4. Conséquences sur le contrat de travail du repositionnement interne**

749
750 **4.4.1. Repositionnement au sein de l'entreprise**

751 Les repositionnements internes au sein de l'entreprise se concrétiseront par un avenant au
752 contrat de travail.

753
754
755 **4.4.2. Repositionnement au sein d'une autre entreprise du Groupe**
756 **France Télévisions**

757 Une fois la candidature de mobilité interne définitivement acceptée un accord de transfert
758 et/ou un contrat de travail avec l'entité d'accueil sera formalisé, avec reprise d'ancienneté,
759 aux conditions applicables dans cette dernière notamment en matière de statut collectif.

760
761 Ce transfert fera l'objet d'une convention tripartite entre :
762 – Le salarié ;
763 – Son entreprise d'origine ;
764 – L'entreprise d'accueil au sein du Groupe France TELEVISIONS.

765
766
767 Il est précisé que le repositionnement interne au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS,
768 même s'il implique un changement d'employeur n'ouvre pas le droit aux bénéfices des
769 indemnités de rupture du contrat de travail ou au congé de reclassement.

770
771

772 5. MISE EN ŒUVRE DES DEPARTS VOLONTAIRES 773 EXTERNES

774 5.1. Examen des candidatures au départ volontaire des salariés 775

776 5.1.1. Instruction préalable des candidatures par l'Antenne 777 d'Accompagnement au PDV 778

779 L'Antenne d'Accompagnement au PDV accompagne le salarié dans la définition et la
780 formalisation de son projet professionnel, condition essentielle à la validation de toute
781 candidature.

782
783 A ce titre l'Antenne d'Accompagnement au PDV conseillera le salarié notamment sur les
784 modalités de financement de son projet, les cadres juridiques applicables, les organismes de
785 formation existants, le marché du travail local etc.

786
787 Tant que la demande de départ volontaire n'est pas expressément formulée par écrit pour
788 être portée à la connaissance de FRANCE TELEVISION (*candidature officielle auprès de la*
789 *DRH*), le salarié bénéficie du respect de la plus stricte confidentialité attachée à sa
790 démarche.

791 5.1.2. Candidature officielle auprès de la DRH 792

793 A l'issue des entretiens de préparation et de formalisation de son projet professionnel avec
794 l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et au regard des préconisations formulées par le
795 conseiller de l'Antenne d'Accompagnement en charge de son dossier, le salarié peut
796 déposer sa candidature officielle au départ volontaire.

797
798 A cette fin, le salarié doit adresser un dossier de candidature complet, comprenant les
799 éléments suivants :

- 800 – Un courrier formalisant sa demande de départ volontaire (l'Antenne
801 d'Accompagnement au PDV mettra à la disposition des salariés un formulaire type) ;
- 802 – La description complète de son projet en termes d'activité et de secteurs visés,
803 atouts, motivation, préalables (*besoin de formation, financement...*) etc.
- 804 – Les justificatifs attestant du degré d'avancement du projet (*CDI, CDD ou promesse*
805 *d'embauche, programme de formation, immatriculation/KBIS*) ;
- 806 – L'avis circonstancié de l'Antenne d'Accompagnement au PDV sur le caractère
807 réaliste et réalisable du projet

808
809
810 Le dépôt officiel de candidature se fera auprès de l'Antenne d'Accompagnement PDV, par
811 mail, courrier ou sur rendez-vous.

812
813 **Les dépôts de candidature au départ volontaire** devront intervenir au plus tard avant la fin de
814 la période d'appel au volontariat, c'est-à-dire avant le 30 juin 2014. pour les départs en
815 retraite et le 30 septembre 2014 pour les autres départs.

816
817
818

819 La candidature officielle se matérialise par :

820

- 821 – L'envoi d'un mail au conseiller de l'Antenne d'Accompagnement au PDV
- 822 – Ou d'un courrier remis en main propre contre décharge auprès de L'Antenne
- 823 d'Accompagnement au PDV.

824

825 Ceci afin de disposer d'une traçabilité de la date officielle de candidature du candidat qui est

826 notamment un des critères de départage retenu en cas de candidatures multiples.

827

828 L'Antenne d'Accompagnement au PDV transmettra les dossiers de candidature complets à

829 la Direction des Ressources humaines en vue de leur étude en commission de suivi.

830

831

832 **5.2. Etude et validation des candidatures au départ volontaire des salariés par la**

833 **Commission de suivi**

834

835 L'Antenne d'accompagnement au PDV émettra un avis sur toute candidature soumise à la

836 commission de suivi afin d'éclairer celle-ci sur le caractère réaliste et réalisable du projet

837 professionnel du candidat.

838

839 La Commission de suivi est chargée, notamment, d'émettre un avis sur les candidatures

840 présentées. Elle se réunira à cette fin en tant qu'instance consultative sur les projets de

841 départs volontaires, dans les conditions rappelées au 3.2. ci-dessus.

842

843 La Commission pourra émettre des réserves et demander des éléments complémentaires

844 pour certaines candidatures et donc refuser provisoirement le départ du candidat.

845

846 A l'issue des débats et avis rendus par la commission sur les différentes candidatures, la

847 Direction pourra :

848

- 848 – Valider le départ volontaire : **Candidature validée** ;
- 849 – Refuser le départ volontaire : **Candidature refusée** ;
- 850 – Reporter la validation ou le refus du départ volontaire : **Candidature en attente**.

851

852

853

5.2.1. Modalité d'étude des candidatures

854 La Commission de suivi se réunit mensuellement afin d'étudier les candidatures adressées

855 par l'Antenne d'accompagnement au PDV pour le compte des salariés.

856

857 Lors de chaque séance, seront étudiées :

858

- 858 – En priorité les candidatures émanant de Volontaire directs ;
- 859 – Dans un second temps les candidatures émanant de Volontaires indirects.

860

861 Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la

862 séance suivante de la commission de suivi.

863

864 Les candidatures ne pourront être validées que dans la limite du nombre de départs ouverts

865 dans chaque catégorie professionnelle concernée (déduction faite, le cas échéant, des

866 postes devenus vacants à la suite d'une mobilité interne ou de départs naturels, qui seront

867 supprimés en priorité).

868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903

Si, lors de chaque commission de suivi, le nombre de candidatures est supérieur aux nombres de départs ouverts dans une catégorie professionnelle, ces candidatures seront départagées en appliquant les critères suivants :

- Les Volontaires Directs seront prioritaires sur les volontaires indirects ;
- En cas de niveau de volontariat identique :

En cas de concurrence entre volontaires directs, priorité sera donnée aux volontaires dont l'activité est appelée à fortement décroître ou à être externalisée (AITV, sous-titrage) et à ceux occupant un poste dont la suppression est envisagée dans l'établissement au sein duquel ils travaillent ; si ce critère n'est pas suffisant pour les départager, il sera fait application des critères de sélection suivants :

- a) Le premier critère de sélection sera la fiabilité du projet :
 1. Départ à la retraite ;
 2. Contrat à Durée Indéterminée ;
 3. Création d'entreprise ;
 4. Reconversion professionnelle ;
 5. Contrat à Durée Déterminée
- b) En cas de niveau de fiabilité équivalent, l'antériorité de la date de dépôt de la candidature sera retenue comme critère de départage ;
- c) En cas de niveau de fiabilité équivalent et de date de dépôt identique, la candidature du salarié le plus âgé sera prioritaire.

En cas de concurrence entre volontaires indirects, il sera fait application des critères de sélection visés au a), b) et c) ci-dessus.

Il est rappelé que les candidatures des volontaires indirects, devront pour être validées, faire l'objet de l'identification d'un volontaire au repositionnement interne.

5.2.2. Candidature validée

Le salarié sera informé par écrit par la DRH, de la décision rendue par la commission quant à sa candidature et cela dans un délai maximal de 8 jours calendaires à compter de l'examen de son dossier par la Commission.

En cas de validation du départ volontaire, le courrier fera mention des éléments suivants :

- La décision de la Commission de suivi sur la candidature et sur les mesures associées au parcours choisi ;
- Le choix du salarié de ne pas avoir opté pour une mobilité interne au Groupe lors de l'examen des postes avec l'Antenne d'Accompagnement au PDV ;
- La procédure de rupture du contrat de travail d'un commun accord et la possibilité de bénéficier du congé de reclassement, accompagné d'une notice d'information relative au congé de reclassement ;
- Pour les salariés titulaires d'un mandat, un rappel de la procédure applicable et de la nécessité d'obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail pour valider définitivement le départ (*dans pareil cas, le départ pourra être différé par rapport à la*

919 *date envisagée compte tenu du délai nécessaire à l'administration pour autoriser le*
920 *départ volontaire).*

921
922

923 **5.2.3. Candidature refusée**

924 En cas de refus du départ volontaire, la Direction motivera celui-ci :

- 925 – Rappel du projet professionnel présenté par le salarié ;
- 926 – Motif du refus qui peut n'être que provisoire dans l'attente d'éléments
- 927 complémentaires ;
- 928 – La possibilité pour le salarié de formuler une nouvelle demande.

929
930

931 **5.2.4. Candidature en attente**

932 Une candidature pourra être mise en attente afin :

- 933 – Dans l'attente du repositionnement d'un salarié relevant d'une catégorie
- 934 professionnelle impactée ;
- 935 – Afin de consolider le projet professionnel du candidat.

936
937

938 Les candidatures en attente devront être complétées pour être étudiées à nouveau lors de la
939 séance suivante de la Commission de suivi.

940
941

942 **5.3. Conséquence sur le contrat de travail du départ volontaire**

943 En cas de validation de la candidature au départ volontaire, le contrat de travail sera rompu
944 d'un commun accord pour motif économique, par la signature d'une convention de rupture
945 d'un commun accord.

946
947

947 La convention de rupture précise les modalités et les conditions du départ, notamment :

- 948 – La date de prise d'effet de la convention et la date de rupture effective du contrat
- 949 travail ;
- 950 – La durée du congé de reclassement le cas échéant ;
- 951 – Les différentes mesures d'accompagnement nécessaires à la réalisation du projet
- 952 professionnel (*formation, aides à la mobilité géographique...*) ;
- 953 – Les différentes indemnités de rupture.

954
955

956

6. MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

957

958

6.1. Les incitations au départ à la retraite

959

960

961

6.1.1. Candidature au départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent Plan de Départs Volontaires

962

963

964

965

966

967

Les critères d'éligibilité au départ volontaire à la retraite sont identiques aux critères définis pour les départs volontaires externes (à l'exception de la condition liée à la présentation d'un projet professionnel).

968

969

970

971

972

973

Un critère complémentaire est nécessaire : seuls les **salariés qui pourront liquider une retraite à taux plein avant le 1^{er} janvier 2016** peuvent candidater (sous réserve de satisfaire aux critères d'éligibilité au départ volontaire) jusqu'au 30 juin 2014 (fin de la période d'appel au volontariat).

974

975

976

977

Des mesures d'aides au rachat de trimestre, définies ci-après, pourront être mobilisées afin de permettre aux candidats de liquider leur retraite avant le 1^{er} janvier 2016.

978

979

980

981

Les salariés remplissant ces conditions bénéficieront de mesures d'accompagnement spécifiques définies ci-après.

982

983

984

985

986

987

Pour autant le départ à la retraite de salariés ne satisfaisant pas aux critères énoncés (ne relevant pas d'une catégorie professionnelle impactée, ne permettant pas de préserver l'emploi d'un autre salarié relevant d'une catégorie professionnelle impactée, ne pouvant liquider une retraite à taux plein) est un droit, mais dans pareil cas, le salarié ne pourra bénéficier des mesures du présent Plan.

988

989

6.1.2. Rappel des conditions légales de départ en retraite

990

991

992

993

994

Tout salarié de l'entreprise est en mesure de partir en retraite dès lors qu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite. Cet âge est fonction de la date de naissance du salarié.

995

996

997

998

Cependant, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il est nécessaire d'avoir validé un nombre de trimestres dépendant également de la date de naissance du salarié.

999

1000

1001

1002

Enfin, indépendamment du nombre de trimestres cotisés, il est possible de bénéficier d'une retraite à taux plein si la liquidation de la retraite intervient à partir d'un âge fixé entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié.

1003
 1004
 1005

Rappel des conditions d'âge et de trimestres (à jour de la loi du 20 janvier 2014) :

Vous êtes né :	Vous pouvez partir à la retraite à :	Le nombre de trimestre requis est de :	Vous avez la garantie de bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de :
1948 et avant	60 ans	160 T	65 ans
1949	60 ans	161 T	65 ans
1950	60 ans	162 T	65 ans
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	163 T	65 ans
Entre le 1/07/1951 et 31/12/1951	60 ans et 4 mois	163 T	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164 T	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165 T	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165 T	66 ans et 7 mois
1955-1956-1957	62 ans	166 T	67 ans
1958-1959-1960	62 ans	167 T	67 ans
1961-1962-1963	62 ans	168 T	67 ans

 1006
 1007
 1008
 1009
 1010
 1011
 1012
 1013

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en fonction de la situation particulière de chaque salarié, ces éléments peuvent varier (dispositif des « carrières longues », exposition à des facteurs de pénibilité...).

6.1.3. Réalisation d'un bilan retraite

Les salariés intéressés par un départ à la retraite pourront se rapprocher du cabinet AUDIENS afin de procéder à un bilan retraite, AUDIENS ayant la charge de les accompagner et conseiller dans les démarches administratives associés.

Ce bilan, a vocation à éclairer le salarié sur sa faculté à solliciter un départ volontaire à la retraite aidé dans le cadre du présent plan et sur l'impact d'un départ à la retraite sur sa situation personnelle.

 1021
 1022
 1023

6.1.4. Indemnité d'aide au rachat de trimestres

Il est possible de racheter des trimestre(s) 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. L'entreprise souhaitant faciliter le départ en retraite des salariés concernés par le projet de réorganisation souhaite prévoir des mesures d'aides au rachat de trimestre(s).

1029

1030 Ainsi, s'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales
1031 applicables, le salarié dont la candidature au départ volontaire à la retraite a été validée
1032 pourra bénéficier, pour procéder au rachat de trimestres manquants, d'une participation de
1033 l'entreprise au versement qu'il effectue auprès de l'URSSAF ou de la Caisse d'Assurance
1034 Vieillesse compétente.

1035
1036 Cette participation de l'Entreprise est de 5.000 euros bruts par trimestre racheté, dans la
1037 limite du nombre de trimestres mentionnée ci-après, sur présentation des justificatifs
1038 attestant de son versement ou de sa régularisation auprès de la CNAV et notamment du
1039 formulaire "Confirmation d'une demande de versement" et de la copie de la notification
1040 d'admission au rachat délivré par la Caisse.

1041
1042 Cette aide au rachat de trimestre est valable auprès :
1043 – Du régime général à hauteur de 3 trimestres ;
1044 – Mais également des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC à hauteur
1045 de « 2 trimestres ».

1046
1047

1048 **6.1.5. Indemnité de départ volontaire à la retraite**

1049 *Des indemnités de départ à la retraite spécifiques sont définies et présentées au chapitre 8*
1050 *relatif aux indemnités de rupture du contrat de travail.*

1051
1052

1053 **6.2. Le repositionnement externe**

1054 Le repositionnement externe s'entend comme le départ volontaire d'un salarié de FRANCE
1055 TELEVISIONS dans le cadre du présent PDV afin de réaliser un **projet professionnel**
1056 pouvant correspondre à l'un des **3 parcours suivants** :

- 1057 **1. L'emploi salarié ;**
1058 **2. La création ou la reprise d'entreprise ;**
1059 **3. Une reconversion professionnelle.**

1060
1061 Les paragraphes ci-après présentent les mesures sociales d'accompagnement auxquelles
1062 peuvent prétendre les volontaires au repositionnement externe.

1063
1064

1065 **6.2.1. Le congé de reclassement**

1066 **6.2.1.1. Définition et objet**

1067 Le congé de reclassement a pour objet de permettre aux salariés dont la candidature au
1068 départ volontaire a été validée de bénéficier d'actions de formation destinées à favoriser son
1069 repositionnement professionnel ainsi que des prestations de l'Antenne d'Accompagnement
1070 au PDV au cours d'une période de disponibilité complète.

1071
1072 Durant ce congé, le salarié peut également faire valider les acquis de son expérience ou
1073 engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

1074
1075

6.2.1.2. Bénéficiaires

1076 Le congé de reclassement est proposé à tous les salariés ayant opté pour un départ
1077 volontaire à l'exclusion des départs en retraite aidés.

1078
1079 Par ailleurs, les volontaires disposant d'une promesse d'embauche en CDI ne pourront
1080 bénéficier du congé de reclassement, dans la mesure où les dispositions légales ne
1081 prévoient pas de cas de suspension du congé de reclassement pour des périodes travaillées
1082 en CDI.

1083
1084 Le salarié optant pour le congé de reclassement devra signer une charte d'engagement
1085 précisant les engagements réciproques de l'entreprise et du salarié.

1086
1087

1088 **6.2.1.3. Durée**

1089 Le congé de reclassement est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter
1090 et repousse le terme de celui-ci.

1091
1092 **Dans la mesure où les salariés dont le contrat de travail serait rompu en application du plan**
1093 **doivent présenter un projet professionnel préparé en partie en amont de la validation de leur**
1094 **candidature, la durée du congé de reclassement (préavis inclus) sera de 6 mois.**

1095
1096 **Dans l'hypothèse où le projet du salarié n'a pas été maintenu, la durée pourra être portée à 9**
1097 **mois (préavis inclus) après avis de la commission de suivi.**

1098
1099

1100
1101
1102

6.2.1.4. Rémunération

1103 Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis, le salarié perçoit
1104 chaque mois la rémunération qui lui est normalement due au titre de ses salaires.

1105
1106 Pour la partie du congé de reclassement excédant la durée du préavis le salarié perçoit une
1107 allocation mensuelle de reclassement dont le montant est fixé à **75 %** de la rémunération
1108 moyenne brut perçue au cours des 12 derniers mois précédant la conclusion de la
1109 convention de rupture d'un commun accord de son contrat (*sans pour autant être inférieure à*
1110 *85% du SMIC proratisé au regard du temps de travail appliqué au salarié*).

1111
1112 Conformément aux dispositions légales, la rémunération prise en compte pour apprécier le
1113 salaire de référence correspond aux éléments de salaires supportant des cotisations au titre
1114 de l'assurance chômage.

1115
1116

6.2.1.5. Proposition et délai d'acceptation

1117 Une proposition d'adhésion au congé de reclassement est jointe à la convention de rupture
1118 d'un commun accord.

1119
1120 Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la prise d'effet de la
1121 convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour faire connaître son
1122 souhait d'adhérer ou pas au congé de reclassement.

1123
1124 L'absence de réponse du salarié à l'issue de ce délai est assimilée à un refus d'adhérer au
1125 congé de reclassement.

1126
1127

6.2.1.6. Suspension du congé de reclassement

1128
1129

6.2.1.6.1. Périodes travaillées

1130 Le congé de reclassement peut comporter des périodes travaillées pour le compte d'autres
1131 employeurs durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le
1132 compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de Contrat à Durée
1133 Déterminée (CDD) ou de Contrat de Travail Temporaire (CTT).

1134
1135 Aux termes de ces périodes travaillées, le congé de reclassement reprend, sans excéder
1136 son terme initial.

1137
1138

6.2.1.6.2. Autre cas

1139 La salariée en état de grossesse, ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, est
1140 autorisé(e) à suspendre son congé de reclassement lorsque le terme de celui-ci n'est pas
1141 échu afin de bénéficier de ses droits à congé de maternité ou d'adoption.

1142
1143 A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut bénéficier à nouveau
1144 du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé
1145 diminuée de la fraction déjà utilisée. La règle est la même pour le congé de paternité.

1146

1147
1148
1149

6.2.1.7. Protection sociale

- 1150 Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :
- 1151 – La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des
 - 1152 régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait
 - 1153 antérieurement ;
 - 1154 – Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le
 - 1155 cadre des actions du congé de reclassement ;
 - 1156 – La période de congé de reclassement excédant le préavis est validée pour la
 - 1157 détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse ;
 - 1158 En matière de retraite complémentaire, l'entreprise sollicitera les organismes
 - 1159 compétents afin d'évaluer les conditions de maintien des cotisations salariales et
 - 1160 patronales ;
 - 1161 – En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de
 - 1162 reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité
 - 1163 sociale. Au terme du congé maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation
 - 1164 de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte ;
 - 1165 – Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les
 - 1166 mêmes bases de cotisations qu'avant le congé de reclassement (*part salariale à la*
 - 1167 *charge du salarié*).

1168
1169
1170
1171

6.2.1.8. Interruption / échéance du congé de reclassement

1172 Le congé de reclassement prend fin :

- 1173 – A l'arrivée à **échéance de la durée prévue** ;
- 1174 – **Si le bénéficiaire retrouve un emploi en CDI**, auquel cas ce dernier est tenu
- 1175 d'informer l'entreprise de sa situation ;
- 1176 – Si jamais le salarié n'informait pas l'entreprise de sa situation, ce dernier serait
- 1177 tenu de rembourser à l'entreprise les sommes indûment perçues à compter
- 1178 du démarrage de son nouvel emploi ;
- 1179 – De même un salarié, qui n'aurait pas informé l'entreprise de la réalisation de
- 1180 mission en CDD ou CTT durant son congé de reclassement serait tenu de
- 1181 rembourser les sommes indûment perçues durant les périodes travaillées et
- 1182 l'entreprise pourra mettre un terme au congé de reclassement dans la mesure
- 1183 où cette situation correspond au non-respect de ses engagements par le
- 1184 salarié ;
- 1185 – En cas de **non- respect de ses engagements par le salarié**.

1186
1187
1188
1189
1190
1191
1192
1193
1194
1195
1196

Dans cette dernière hypothèse, non- respect de ses engagements par le salarié, en cas de violation, sans motif légitime, de ses obligations envers l'Antenne d'Accompagnement au PDV le salarié est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

Il sera alors mis en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

1197
1198 Cette lettre précise que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai
1199 précisé, le congé de reclassement sera rompu.
1200 Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'entreprise lui
1201 notifie la fin de son congé de reclassement par lettre recommandée avec avis de réception.
1202
1203 Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la
1204 suspension du préavis.

1205
1206
1207 **6.2.1.9. Rupture du contrat de travail et versement des indemnités de**
1208 **rupture**

1209 Les indemnités de rupture sont normalement versées à la date de rupture du contrat de
1210 travail, c'est-à-dire au terme du préavis ou du congé de reclassement.

1211
1212 **Par exception et sur demande expresse du salarié l'indemnité de rupture pourra être versée**
1213 **pour moitié dans le mois suivant la date de conclusion de la convention de rupture et le**
1214 **solde au terme du congé de reclassement.**

1215
1216
1217 **6.2.2. Les aides à la formation professionnelle**

1218 **6.2.2.1. Formation dite "d'adaptation"**

1219 Afin de faciliter le repositionnement sur un nouvel emploi, les salariés dont les compétences
1220 doivent être adaptées pourront bénéficier de formations dites d'adaptation.

1221
1222 Les demandes de formation seront examinées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV en
1223 fonction de leur adéquation avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de
1224 formation.

1225
1226 Au-delà du recours éventuel au DIF, le budget individuel alloué aux formations d'adaptation
1227 est plafonné **5 000 euros** par salarié. Cette enveloppe individuelle est destinée à la prise en
1228 charge du coût pédagogique et les frais d'inscription liés aux formations.

1229
1230 **Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF**
1231 **qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du**
1232 **salarié.**

1233
1234 Le bénéfice d'une formation d'adaptation est exclusif de la prise en charge d'une formation
1235 dite de reconversion.

1236
1237
1238 **6.2.2.2. Formation dite de "reconversion" (diplômante ou qualifiante)**

1239
1240 Le projet professionnel du salarié peut nécessiter l'acquisition d'une nouvelle qualification ou
1241 d'un nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle.

1242
1243 Dans pareil cas, au-delà du recours éventuel au Droit Individuel à la Formation, le budget
1244 individuel alloué aux formations qualifiantes est plafonné à **10.000 euros** par salarié. Cette

1245 enveloppe individuelle est destinée à la prise en charge du coût pédagogique et les frais
1246 d'inscription liés aux formations.

1247
1248 **Il est précisé que cette aide financière n'est en aucun cas conditionnée à l'utilisation du DIF,**
1249 **qui ne pourra intervenir comme financement complémentaire qu'avec l'accord express du**
1250 **salarié.**

1251
1252 A l'issue du bilan réalisé dans la phase de candidature, un travail plus spécifique avec
1253 l'Antenne d'Accompagnement au PDV se fera sur :

- 1254 – Les passerelles métiers et les compétences transférables ;
1255 – L'identification des organismes de formation et des sources de financement ;
1256 – La constitution des dossiers d'inscription ;
1257 – La préparation aux entretiens de sélection.

1258
1259 Dès intégration dans la formation validée, le salarié bénéficiera d'un accompagnement par
1260 l'Antenne d'Accompagnement au PDV qui prendra contact régulièrement avec lui sur
1261 l'avancement de la formation, sur ses besoins en termes d'accompagnement tels qu'une
1262 recherche de stage par exemple.

1263
1264 A l'issue de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement à la recherche
1265 d'emploi de 3 mois.

1266
1267 Si le bénéficiaire a adhéré au congé de reclassement, celui-ci continuera de s'écouler
1268 pendant la formation dans les limites prévues ci-dessus.

1269
1270 Si cette formation excède la durée de reclassement, l'accord de Pôle emploi pour une prise
1271 en charge à la fin de son congé de reclassement sera sollicité par le collaborateur avant le
1272 début de sa formation

1273
1274 Le bénéfice d'une formation qualifiante est exclusif d'une formation d'adaptation.

1275 **6.2.3. Les aides à la création / reprise d'entreprise**

1276
1277 Le repositionnement externe des salariés peut prendre la forme d'une création ou d'une
1278 reprise d'entreprise.

1279 **6.2.3.1. Un accompagnement spécifique par l'Antenne** 1280 **d'Accompagnement au PDV**

1281
1282
1283 Le salarié ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficie de l'appui
1284 spécifique d'un conseiller spécialisé de l'Antenne d'Accompagnement au PDV.

1285
1286
1287 Cet accompagnement spécifique repose sur un travail de bilan spécifique aidant le salarié à
1288 passer du stade de l'idée au stade de projet et à prendre sa décision de créer ou non –ou de
1289 reprendre- une entreprise en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données
1290 fournies par l'examen de son projet.

1291
1292 Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet porte notamment sur les
1293 axes suivants :

- 1295 – La formalisation du projet ;
- 1296 – Les contraintes et les motivations ;
- 1297 – Le plan de financement ;
- 1298 – L'étude produit/marché
- 1299 – L'étude de la politique commerciale, des facteurs clés de succès, du chiffre d'affaire
- 1300 prévisionnel ;
- 1301 – Le choix des formes d'exploitation envisageables ;
- 1302 – La présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers ;
- 1303 – Appréciation sur les points forts et les points faibles ;
- 1304 – La mise à disposition et la sélection d'opportunités ;
- 1305 – Les contacts avec les professionnels ;
- 1306 – Les recherches dans la presse spécialisée ;
- 1307 – Les offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires,
- 1308 agents en négoce de fonds de commerce.
- 1309
- 1310

1311 Le travail d'accompagnement se finalise par l'élaboration d'un dossier qui présente le projet
1312 et constitue un argumentaire pour convaincre de futurs partenaires (*banquiers,*
1313 *fournisseurs...*), et doit permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le
1314 projet.

1315
1316
1317

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

1318 FRANCE TELEVISION accordera une aide financière maximum d'un montant de 10 000
1319 euros pour le financement des investissements nécessaires à la mise en œuvre du projet.

1320
1321

Ce montant sera versé en deux fois :

- 1322 – Un **premier versement** correspondant à 50% de l'aide financière sera effectué sur la
1323 présentation de l'ensemble des justificatifs attestant de
1324
 - 1325 ▪ La concrétisation du projet de création ou de reprise de l'entreprise (*inscription*
1326 *au RCS, extrait K-bis...*) ;
 - 1327 ▪ La participation du collaborateur à hauteur d'au moins 51% du capital social
 - 1328 ▪ L'affectation directe de la somme aux investissements utiles au lancement de
1329 l'entreprise ;
- 1330 – Le **second versement** s'effectuera après 6 mois d'activité sur remise d'un bilan
1331 d'activité circonstancié.
1332

1333
1334

Est éligible à cette aide le salarié qui aura concrétisé son projet de création/reprise
1335 d'entreprise au sens des précédents paragraphes dans un délai de 12 mois à compter de la
1336 date de signature de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

1337
1338

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

1339
1340
1341
1342
1343

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.

1344 **6.2.3.3. Une aide à l'embauche d'anciens salariés de FRANCE**
1345 **TELEVISIONS**

1346 L'entreprise reprise ou créée par un ou plusieurs ex-salariés de FRANCE TELEVISIONS
1347 dans le cadre du présent PDV et qui embauche en CDI jusqu'à 3 salariés satisfaisant aux
1348 critères d'éligibilité définis pour le départ volontaire, percevra une aide de 1 000 € par salarié
1349 embauché.

1350
1351 Le montant de cette aide sera majoré de 25 % en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ou
1352 plus.

1353
1354 Cette aide sera versée directement à l'entreprise après confirmation de la période d'essai du
1355 ou des salariés concernés, sur présentation des fiches de paie correspondantes.

1356
1357
1358 **6.2.4. Les mesures de compensation d'une éventuelle baisse de**
1359 **rémunération**

1360
1361 Dans l'hypothèse où un salarié se repositionnerait sur un nouvel emploi offrant un niveau de
1362 rémunération nette inférieure à celle dont il bénéficiait au sein de sa structure d'origine, le
1363 Groupe FRANCE TELEVISION souhaite mettre en place une allocation temporaire
1364 dégressive destinée à minimiser l'impact de la baisse de revenu.

1365
1366 Dans ce but, le Groupe FRANCE TELEVISION s'engage à demander à l'Unité Territoriale de
1367 la DIRECCTE la conclusion d'une convention spécifique d'Allocation Temporaire Dégressive
1368 (*convention à taux 0*).

1369
1370
1371 L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenu des salariés
1372 signataire d'une convention de rupture d'un commun accord qui acceptent un reclassement
1373 moins rémunéré dans un emploi salarié dans une société extérieure au Groupe FRANCE
1374 TELEVISIONS, y compris pour un emploi à temps partiel pour son équivalent temps plein ou
1375 en emploi en CDD ou CTT d'une durée minimum de 6 mois.

1376
1377 Pour bénéficier de cette ATD le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an à compter
1378 de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord et avoir adhéré à la
1379 convention ATD dans un délai de 3 mois maximum après s'être reclassé.

1380
1381 La compensation aura lieu pour une période qui ne pourra excéder 12 mois à compter de la
1382 date d'embauche chez le nouvel employeur et dans la limite d'un plafond de 300 euros bruts
1383 par mois.

1384
1385 Le salaire de référence servant au calcul de l'ATD est le salaire net moyen perçu au cours
1386 des 12 derniers mois, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des
1387 primes et indemnités n'ayant pas le caractère d'un complément de salaire.

1388
1389 Dans l'hypothèse de la conclusion d'une convention ATD avec la DIRECCTE, cette
1390 compensation serait versée par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE au bénéficiaire en 3
1391 fractions égales, à compter de la date d'embauche définitive dans l'entreprise d'accueil,
1392 après présentation du nouveau contrat de travail et des bulletins de salaires :

1393

- 1394 – Un premier versement serait effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le
1395 nouveau contrat de travail ;
1396
1397 – Un deuxième versement interviendrait 12 mois plus tard, après communication de la
1398 totalité des doubles bulletins de paie de l'intéressé, sous réserve que ce dernier soit
1399 toujours titulaire de l'emploi de reclassement et que sa rémunération soit toujours
1400 inférieure à la rémunération qu'il percevait dans la société ;
1401

1402
1403 Dans le cadre d'un CDD ou CTT, ces versements sont adaptés en fonction de la durée du
1404 contrat initial, de son renouvellement et le cas échéant de sa transformation en CDI.
1405

1406 En l'absence de convention ATD avec la DIRECCTE, ces sommes seraient versées
1407 directement par FRANCE TELEVISIONS.
1408
1409
1410

1411 **7. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

1412
1413 Si le repositionnement interne ou externe du salarié induisait une mobilité géographique,
1414 FRANCE TELEVISIONS appuiera le salarié concerné à l'aide des dispositions suivantes.

1415 7.1. Définition de la mobilité géographique

1417 La mobilité géographique s'entend comme une mobilité vers un poste nécessitant un
1418 changement de résidence principale et lorsque :

- 1419 – La distance domicile / nouveau lieu de travail est allongée ;
- 1420 – Et est supérieure à 70 km aller/retour ou nécessite plus de 2h de trajet aller-retour.

1421
1422
1423 Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents
1424 aux frais engagés et démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle :

- 1425 – Promesse d'embauche ;
- 1426 – Convocation à un entretien de recrutement ;
- 1427 – Ou élément relatif à la reprise ou la création d'une entreprise induisant une mobilité
1428 géographique.

1429
1430
1431 7.2. Congés exceptionnels rémunérés pour mobilité géographique (mobilité interne)

1432
1433 Le salarié bénéficiera d'un forfait de 8 jours ouvrés de congés exceptionnels et considérés
1434 comme temps de travail, pour assurer sereinement toutes les démarches inhérentes à cette
1435 mobilité géographique dans le cadre d'un repositionnement interne uniquement.

1436
1437 Il pourra utiliser librement ce forfait pour rechercher un logement, pour son déménagement
1438 et pour les visites ou voyages de reconnaissance individuel et/ou familial de son nouveau
1439 lieu de travail (*salarié et sa famille éventuellement*).

1440
1441 Durant ces 8 jours de congés exceptionnels, le collaborateur bénéficiera d'une prise en
1442 charge de ses frais de repas, de transport et d'hébergement sur la base des règles internes.

1443
1444 Dans le cadre d'une mobilité externe s'accompagnant d'une mobilité géographique, le salarié
1445 bénéficiera du congé de reclassement ce qui lui laissera le temps nécessaire aux différentes
1446 démarches inhérentes à un changement de résidence principale.

1447
1448
1449 **7.2.1. Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche**

1450 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration
1451 du collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant
1452 les frais de mission dans la limite de 3 entretiens.

1453
1454
1455 **7.2.2. Voyage de reconnaissance**

1456 France Télévisions prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration
1457 du collaborateur sur présentation des justificatifs et selon les règles en vigueur concernant
1458 les frais de mission.

1459
1460 Le salarié pourra réaliser un voyage de reconnaissance accompagné de sa famille.

1461
1462 Le voyage de reconnaissance est limité à une durée de 3 jours durant lesquels l'entreprise
1463 prendra en charge les frais d'hébergement du salarié et de sa famille. Au-delà de 3 jours le
1464 salarié assurera la prise en charge des frais engagés.

1465
1466 Pour les éventuelles mobilités internes en Outre-mer, ce montant sera adapté au cas par
1467 cas.

1468
1469

7.3. Période transitoire et double résidence

1470 La prise de fonction du salarié en mobilité géographique peut précéder le changement de
1471 résidence principale du salarié et de sa famille. Les contraintes scolaires peuvent également
1472 conduire à décaler dans le temps le déménagement de la famille du salarié.

1473
1474 Aussi, dans pareils cas, l'entreprise durant une période dite transitoire de 6 mois, participera
1475 aux frais engagés par le salarié en situation de double résidence.

1476
1477 Les éléments pris en charge par l'entreprise sont les suivants :
1478 – Frais de transports engagés par le salarié à hauteur d'un voyage aller / retour tous les
1479 15 jours selon les barèmes de l'entreprise ;
1480 – Pour les éventuelles mobilités en Outre-mer, à hauteur d'un voyage aller / retour tous
1481 les 2 mois ;
1482 – Frais d'hébergements (*hors restauration*).

1483
1484
1485 Ces éléments seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 1 000 € mensuels et
1486 pour une période ne pouvant excéder 6 mois

1487
1488
1489

7.4. Prise en charge des frais de déménagement

1490
1491 **Les frais de déménagement engagés par le salarié seront pris en charge par FRANCE**
1492 **TELEVISIONS dans la limite de 5 000 € HT.**

1493
1494 Le salarié présentera 3 devis à l'entreprise qui pourra proposer un prestataire non contacté
1495 par le salarié.

1496
1497 Le choix du prestataire sera arrêté par FRANCE TELEVISIONS.

1498
1499 Pour les éventuelles mobilités internes en Outre-mer, ce montant sera adapté au cas par
1500 cas.

1501
1502

7.5. Contribution aux nouveaux frais de logement

1503

1504 FRANCE TELEVISIONS versera au salarié une contribution aux frais de logement dès lors
1505 que le loyer (*charges non comprises*) de la nouvelle résidence est supérieur à celui de
1506 l'ancienne résidence à surface équivalente.

1507
1508 Cette aide est plafonnée à 300 € mensuels est sera versée pour une période de 6 mois.

1509
1510

1511 7.6. Accompagnement du conjoint

1512
1513 En de mobilité géographique d'un salarié entraînant la perte d'emploi de son conjoint (*marié,*
1514 *PACS, concubin*), ce dernier bénéficiera d'une aide au repositionnement professionnel afin
1515 de lui permettre de disposer d'une assistance à la recherche d'un emploi, pendant une durée
1516 de 6 mois débutant au plus tard à la date du début du contrat de travail du salarié de France
1517 Télévisions ayant bénéficié de la mobilité.

1518
1519 L'Antenne d'Accompagnement au PDV mis en place à l'occasion de la mise en œuvre du
1520 présent PDV sera chargé d'accompagner le conjoint du salarié concerné.

1521

1522

1523

1524

* * * * *

1525

1526

1527 Par ailleurs, les aides à la mobilité géographique comportent les dispositifs financés par
1528 l'entreprise dans le cadre de l'aide au logement (*tels que par exemple, prêt accession, prêt*
1529 *relais, etc.*).

1530 8. INDEMNITE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1531 8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail 1532

1533 La rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique ouvre droit au
1534 bénéficiaire d'une indemnité de départ volontaire calculée selon le barème défini ci-dessous.
1535

1536 Les indemnités de licenciements légales ou conventionnelles étant différentes en fonction de
1537 la catégorie dont relève le salarié (Personnel Technique et Administratif ou Journaliste), il est
1538 convenu de prévoir pour le présent PDV une indemnité de rupture globale et commune plus
1539 favorable que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement (dont les barèmes
1540 sont rappelés ci-après à titre indicatif).
1541

1542 8.1.1. Rappel des barèmes applicables au sein de FRANCE 1543 TELEVISIONS 1544

1546 8.1.1.1. Indemnités de licenciement des PTA définies par l'accord 1547 d'entreprise FRANCE TELEVISIONS

1548 "En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout personnel technique et
1549 administratif licencié percevra une indemnité égale à :

- 1550 – Un mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre un et douze ans de
1551 présence,
- 1552 – Trois quarts de mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre douze et
1553 vingt ans de présence
- 1554 – Un demi-mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre vingt et trente
1555 ans de présence,
- 1556 – Un quart de salaire de référence pour la tranche au-delà de trente ans de présence,
1557

1558 Le montant de l'indemnité de licenciement versée au personnel technique et administratif ne
1559 peut excéder 24 mois de salaire.
1560

1561 Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :

- 1562 – Salaire de base (non indexé) ;
- 1563 – Prime d'ancienneté ;
- 1564 – Les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le
1565 supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ;
- 1566 – Hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant.
1567

1568 Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le
1569 salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12."
1570

1571 8.1.1.2. Indemnités de licenciement des Journalistes définies par l'accord 1572 d'entreprise FRANCE TELEVISIONS 1573

1574 "En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout journaliste licencié
1575 percevra une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.7112-3 du

1576 *code du travail soit un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la limite de*
1577 *quinze mois.*

1578 *Par ailleurs conformément aux dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail pour tout*
1579 *journaliste dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans le montant de l'indemnité due est*
1580 *déterminé par une commission arbitrale.*

1581
1582 *En dehors du cas du licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre*
1583 *l'indemnité calculée conformément à l'article L.7112-3 du code du travail, une indemnité*
1584 *complémentaire ainsi calculée :*

1585 *– Pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes du salaire annuel de*
1586 *référence ;*

1587 *– Pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi du salaire annuel de*
1588 *référence ;*

1589 *– Pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes du salaire annuel de*
1590 *référence.*

1591
1592 *Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :*

1593 *– Salaire de base (non indexé) ;*

1594 *– Prime d'ancienneté ;*

1595 *– Les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le*
1596 *supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1) ;*

1597 *– Hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant.*

1598
1599 *Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le*
1600 *salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12."*

1601

1602

1603 **8.1.2. Barème commun appliqué dans le cadre du présent PDV**

1604 L'indemnité de départ volontaire est composée de la manière suivante :

1605

1606 *– **Une somme variable fonction de l'ancienneté** du salarié correspondante à **1 mois***
1607 ***de rémunération mensuelle moyenne brute par année d'ancienneté ;***

1608

1609 *– **Une somme fonction de l'âge** du salarié :*

1610 *▪ Pour les salariés ayant 45 ans et plus et moins de 50 ans : 2 mois de*
1611 *rémunération mensuelle moyenne brute ;*

1612 *▪ Pour les salariés ayant 50 ans et plus et moins de 55 ans : 3 mois de*
1613 *rémunération mensuelle moyenne brute ;*

1614 *▪ Pour les salariés ayant 55 ans et plus : 4 mois de rémunération mensuelle*
1615 *moyenne brute.*

1616

1617

1618 L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 24 mois.

1619

1620 *Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12^{ème} des éléments*
1621 *de salaire perçus par le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la convention*
1622 *de rupture d'un commun accord de son contrat de travail (les éléments de salaire retenus*
1623 *pour ce calcul étant les mêmes que ceux retenus pour le calcul de l'indemnité légale ou*
1624 *conventionnelle de licenciement).*

1625

1626 Cette indemnité de départ volontaire n'est pas cumulable avec les indemnités de départ
1627 volontaire à la retraite.

1628

1629 Elle est par ailleurs exclusive du paiement de toute autre indemnité de rupture.

1630

1631 **Il est notamment rappelé que les dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail relatives**
1632 **à la fixation par la Commission Arbitrale de l'indemnité de licenciement des journalistes au-**
1633 **delà de 15 ans d'ancienneté ne sont applicables qu'aux cas de rupture à l'initiative de**
1634 **l'employeur, ce que n'est pas une rupture d'un commun accord du contrat de travail.**

1635

1636 **8.2. Capitalisation du congé de reclassement**

1637 Dans le but de favoriser le reclassement rapide des salariés, et dans l'hypothèse où le
1638 salarié concrétise son projet avant le terme du congé de reclassement et demande la rupture
1639 anticipée de celui-ci, une indemnité représentant 50 % des allocations de reclassement du
1640 congé de reclassement non exécuté lui serait versée.

1641

1642 Il est entendu que la capitalisation du congé de reclassement ne portera que sur le montant
1643 des sommes à percevoir au titre de l'allocation de reclassement, le préavis étant rémunéré
1644 en intégralité quoi qu'il arrive.

1645

1646 Il est également précisé que seuls les salariés ayant accepté le bénéfice du congé de
1647 reclassement peuvent prétendre à la capitalisation de celui-ci en cas de sortie anticipée.

1648

1649

1650 **8.3. Indemnité de départ volontaire à la retraite**

1651 Les indemnités définies ci-dessous sont exclusives de l'indemnité de départ volontaire
1652 définie précédemment.

1653

1654

1655 **8.3.1. Indemnité de départ à la retraite**

1656 Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise FRANCE TELEVISIONS, le salarié
1657 qui souhaite partir à la retraite a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante :

1658

- 1659 – Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1660 – Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans
1661 l'entreprise ;
- 1662 – Trois mois de salaire entre dix ans révolu et dix-neuf ans d'ancienneté dans
1663 l'entreprise ;
- 1664 – Quatre mois de salaire entre vingt ans révolu et vingt-trois ans d'ancienneté dans
1665 l'entreprise
- 1666 – Au-delà de vingt-quatre ans révolus, quatre mois de salaire auquel s'ajoute 1/5ème
1667 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 24^{ème} année.

1668

1669

1670 **8.3.2. Indemnité de départ à la retraite additionnelle**

1671 Une indemnité de départ volontaire à la retraite additionnelle est prévue et calculée de la
1672 manière suivante :

- 1673 – 3 mois de rémunération mensuelle moyenne brute pour une ancienneté inférieure à
- 1674 10 ans ;
- 1675 – 4 mois pour une ancienneté comprise en 10 et 19 ans révolus ;
- 1676 – 5 mois pour une ancienneté comprise entre 20 et 29 ans révolus ;
- 1677 – 6 mois pour une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans.

1678
1679

1680 Cette indemnité vient compléter l'indemnité de départ à la retraite définie précédemment.
1681 Elle est calculée sur la base du même salaire de référence.
1682

1683
1684

9. AUTRES MESURES APPLICABLES A COMPTER DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1685
1686

9.1. Préavis et indemnité compensatrice de préavis

1687
1688
1689
1690

Dans le cadre du congé de reclassement, le préavis est non-exécuté par nature dans la mesure où il fait partie intégrante du congé de reclassement.

1691
1692
1693

Le salarié ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement, bénéficiera d'une dispense de préavis, celui-ci lui sera rémunéré mais ne sera donc pas exécuté.

1694
1695
1696
1697

Concernant les départs volontaires à la retraite, il pourra être demandé aux salariés concernés d'exécuter tout ou partie de leurs préavis au regard des nécessités de service.

1698

9.1.1. Rappel des durées de préavis applicable

1699
1700

Conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE TELEVISIONS le salarié a droit un à un préavis de :

1701
1702

- **3 mois** pour les **journalistes** et les **cadres** ;
- **2 mois** pour les **non-cadres**.

1703
1704

1705
1706
1707
1708

En cas de départ à la retraite, le préavis applicable est systématiquement de 3 mois.

9.2. Sort des congés payés & JRTT

1709
1710
1711
1712
1713
1714

Les jours de congés payés et les JRTT acquis par le salarié au titre des périodes de travail antérieures à la rupture du contrat de travail donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice à la date de rupture du contrat de travail s'ils n'ont pu être pris avant la conclusion de la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

1715
1716
1717
1718

En cas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés ou JRTT, il est précisé que celle-ci a le caractère de salaire et qu'elle est à ce titre imposable au titre de l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.

1719
1720
1721
1722
1723

9.3. Portabilité des garanties en matière de prévoyance et de couverture santé complémentaire

1724
1725
1726
1727
1728

Il est rappelé que la portabilité des garanties de couverture santé complémentaire et de prévoyance prévue par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, ne s'appliquait pas à l'entreprise FRANCE TELEVISIONS.

1729 L'ANI du 11 janvier 2013, renforce les garanties applicables en matière de portabilité et la
1730 codification de ces dispositions par la loi de sécurisation du 16 juin 2013 au sein du Code de
1731 la Sécurité Sociale impose leur mise en œuvre au sein de France TELEVISIONS.

1732

1733 La loi prévoit l'entrée en vigueur de ces garanties à compter du :

- 1734 – 1^{er} juin 2014 concernant la portabilité de la couverture complémentaire frais de
- 1735 santé ;
- 1736 – 1^{er} juin 2015 concernant la portabilité de la garantie prévoyance ;

1737

1738 **Pour les frais de santé :**

1739

- 1740 – Avant la mise en œuvre de la portabilité à compter du 1^{er} juin 2014 prévue par la loi
- 1741 du 16 juin 2013, les salariés dont le contrat de travail prend fin, notamment par un
- 1742 départ à la retraite ou un licenciement bénéficient du droit de suite prévu par la loi
- 1743 Evin. Les prestations sont identiques à celles des actifs et les cotisations individuelles
- 1744 sont à la charge du seul assuré.

1745

- 1746 – A compter du 1^{er} juin 2014

1747 Les salariés dont la rupture du contrat de travail interviendra après le 1^{er} juin 2014
1748 bénéficieront de la portabilité en matière de couverture santé complémentaire
1749 uniquement dans les conditions définies ci-après.

1750

1751 **Pour la prévoyance :**

1752

- 1753 – Avant la mise en œuvre de la portabilité à compter du 1^{er} juin 2015, aucun dispositif
- 1754 ne s'applique.
- 1755
- 1756 – A compter du 1^{er} juin 2015, les salariés bénéficieront de la portabilité en matière de
- 1757 prévoyance dans les conditions définies ci-après.

1758

1759 Pour bénéficier du maintien des garanties santé et prévoyance dans le cadre de la portabilité
1760 ci-dessus, le salarié devra justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage
1761 consécutivement à la rupture de son contrat de travail. La durée de maintien de ces
1762 garanties est équivalente à la durée du contrat de travail au sein de FRANCE TELEVISION
1763 dans la limite de 12 mois.

1764

1765

1766

1767

9.4. Portabilité du Droit Individuel à la Formation (DIF)

1768

1769 FRANCE TELEVISIONS indiquera dans la convention de rupture d'un commun accord du
1770 contrat de travail le nombre d'heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées.

1771

1772 En application des dispositions légales, ces heures de DIF non consommées à la date de fin
1773 du contrat de travail figureront sur le certificat de travail, les coordonnées de l'OPCA dont il
1774 relève et la valorisation de ces heures lui seront également communiquées.

1775

1776 Le salarié pourra faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du DIF pour compléter le
1777 financement de sa formation, si le budget prévu par le présent PDV est insuffisant pour
1778 couvrir l'ensemble des frais pédagogiques.

1779

1780
1781

9.5. Priorité de réembauche

1782

1783 Tout salarié dont la rupture du contrat de travail intervient dans le cadre du présent plan
1784 bénéficie, en vertu des dispositions de l'accord collectif d'entreprise FRANCE
1785 TELEVISIONS, d'une priorité de réembauche au sein du Groupe FRANCE TELEVISIONS
1786 durant un délai de **18 mois**, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il en
1787 fait la demande dans ce même délai.

1788

1789 Cette priorité de réembauche bénéficie également au salarié ayant acquis une nouvelle
1790 qualification à condition qu'il en ait informé l'entreprise afin qu'elle puisse lui proposer les
1791 postes devenus disponibles et correspondants à ses nouvelles compétences.

1792

1793

1794
1795

10. MISE EN ŒUVRE PARALLELE DE REDUCTION DE LA PRECARITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

1796
1797
1798
1799
1800
1801
1802
1803
1804
1805
1806
1807
1808
1809
1810
1811
1812
1813
1814
1815

Parallèlement à la mise en œuvre du présent Plan de Départs Volontaires, FRANCE TELEVISIONS a proposé aux partenaires sociaux de négocier et mettre en œuvre un important plan pluriannuel de réduction de la précarité.

Ce plan serait articulé autour de 3 volets essentiels :

- La "*permanetisation*" de postes actuellement occupé de manière régulière par des personnels en CDD et dont la pérennité de l'activité permet de justifier une transformation en postes permanents ;
- L'intégration des personnels en CDD sur des postes rendus vacants par des départs ;
- la cessation indemnisée de collaboration dite de longue durée et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les résultats de ce plan seront susceptibles de modifier la trajectoire des effectifs permanents de l'entreprise, sans remettre en cause celle du volume global de l'emploi au sein de FRANCE TELEVISIONS.

1816 **11. ANNEXES**

1817 **11.1. Présentation des postes ouverts au Volontariat par catégories**
1818 **professionnelles**

1819

Catégories professionnelles	Libellé postes	Postes organisation actuelle	Postes ouverts au volontariat
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Assistant logistique</u>	1	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Charge(e) d'accueil</u>	3	3
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Chargé(e) d'accueil</u>	1	1
Accueil/courrier/standard/Gestion de parcs	<u>Gestionnaire des parcs</u>	3	2
Achats	<u>Acheteur(se)</u>	1	1
Acteurs santé	<u>Responsable santé au travail</u>	1	1
Administration ressources humaines	<u>Chargé(e) d'administration du personnel et paye</u>	12	2
Administration ressources humaines	<u>Gestionnaire administration du personnel et paye</u>	39	8
Assistanat/Gestion administrative	<u>Charge(e) de gestion administrative</u>	1	1
Assistanat/Gestion administrative	<u>Assistanat/Gestionnaire Administratif(ve)</u>	210,5	38,5
Cadre de gestion	<u>Cadre de gestion</u>	6	4
Cadre de gestion	<u>Chargé(e) de la santé et de la qualité de vie au travail</u>	5	1
Cadre des programmes	<u>Cadre des programmes</u>	2	2
Cadre d'exploitation	<u>Cadre d'exploitation</u>	1	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre des moyens generaux</u>	2	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre immobilier et des moyens generaux</u>	1	1
Cadre immobilier et des moyens généraux	<u>Cadre immobilier et des moyens généraux</u>	15	1
Cadres supérieurs affaires internationales	<u>Cadres supérieurs affaires internationales</u>	3,5	1
Cadres supérieurs expertise projets transverses	<u>Cadres supérieurs expertise projets transverses</u>	5	2
Cadres supérieurs expertise projets transverses	<u>Directeur(rice) délégué en charge de missions transverses</u>	1	1
Chef maquilleur(euse)	<u>Chef maquilleur(euse)</u>	2	2
Communication interne /externe	<u>Chargé(e) de communication promotionnelle ou publicitaire</u>	5	1
Communication interne /externe	<u>Chargé(e) de communication relationnelle</u>	5	1

Communication interne /externe	Chargé(e) de communication visuelle	13	4
Communication interne /externe	Chargé(e) de presse	10	3
Communication interne /externe	Chargé(e) de relations publiques et d'évènements	9	2
Communication interne /externe	Chargé(e) des partenariats	4	2
Communication interne /externe	Responsable de projets et d'action de communication	8	1
Comptabilité	Comptable	54	9
Conception des programmes	Chargé(e) de l'habillage	1	1
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	31	4
Conception des programmes	Conseiller(e) de programmes	1	1
Contrôleur(euse) des obligations de programmes	Contrôleur(euse) des obligations de programmes	2	1
Décor	Peintre	5	3
Développement ressources humaines	Chargé(e) de développement rh	3	0
Développement ressources humaines	Chargé(e) de formation	4	0
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) compétences métiers	1	1
Développement ressources humaines	Coordinateur(trice) formation	4	2
Documentaliste	Documentaliste	10	1
Documentaliste	Documentaliste	16	3
Editeur numérique	Charge(e) d'edition numerique	1	1
Encadrement centre technique	Responsable de centre technique	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) activités équipes légères et post production pga	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Adjoint(e) sous-titrage france 2	1	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de regie	2	1
Encadrement exploitation moyens audiovisuels	Responsable de service	4	3
Encadrement juridique	Responsable juridique social	1	1
Encadrement maintenance systèmes audiovisuels	Responsable de maintenance systemes audiovisuels	2	2
Encadrement Ressources Humaines	Adjoint(e) drh réseau france 3	1	1
Encadrement RH	Responsable relations sociales	1	1
Encadrement RH	Responsable ressources humaines	14	1
Etude-projet	Chargé(e) de mission	10	6
Etude-projet	Chargé(e) de mission/projet	2	1
Etude-projet	Chargé(e) d'études	1	1
Etude-projet	Chef de projet	1	1

Exploitation moyens audiovisuels	Chef - operateur(trice) de prise de vue	67	9
Exploitation moyens audiovisuels	Chef monteur	295	26
Exploitation moyens audiovisuels	Assistant d'exploitation	8	3
Exploitation moyens audiovisuels	Assistant(e) d'exploitation	4	1
Exploitation moyens audiovisuels	Chargé(e) du suivi d'exploitation des plateaux du siège	1	1
Exploitation moyens audiovisuels	Chef - opérateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)	30	3
Exploitation moyens audiovisuels	Chef-operateur(trice) du son/mixeur (tv ou radio)	16	2
Exploitation moyens audiovisuels	Infographiste	1	1
Exploitation moyens audiovisuels	Technicien(ne) d'exploitation video & audiovisuelle	7	1
Exploitation moyens audiovisuels	Scripte	7	1
Exploitation moyens audiovisuels	Sous-titreur adaptateur(trice)	4	3
Exploitation moyens audiovisuels	Technicien(ne) d'exploitation son(tv ou radio)	6	1
Finance	Contrôleur(euse) de gestion	57	3
Graphisme	Graphiste	7	1
Journaliste	Chef de service	1	1
Journaliste	Grand reporter	1	1
Journaliste	Journaliste filière rédaction	21	21
Journaliste	Journaliste filière édition	7	5
Journaliste	Journaliste filière rédaction	300	31
Journaliste	Journaliste encadrant	58	15
Journaliste	Journaliste filière image	37	4
Journaliste	Journaliste sur émission	10	6
Journaliste	Rédacteur(trice) reporter	1	1
Journaliste	Rédacteur(trice) en chef	2	1
Journaliste et fonctions support administratif et communication	Journaliste et fonctions support administratif et communication	7	4
Journaliste et fonctions support administratif et communication	Journalistes rédacteur(trice) et concepteur(trice) rédacteur(trice) multimédia	13	3
Magasinier	Magasinier	1	1
Maintenance administration technologies	Technicien(ne) de maintenance systèmes audiovisuels	2	2
Planificateur(trice)	Planificateur(trice)	4	1
plateau	Electricien(ne) - eclairagiste	38	2
plateau	Machiniste	36	2
plateau	Accessoiriste	9	1
Production opérationnelle	Adjoint(e) d'administrateur de production	23	0
Production opérationnelle	Administrateur(trice) de production	24	2
Production opérationnelle	Assistant(e) d'émission	18	5

Production opérationnelle	<u>Cadre à la production</u>	1	1
Production opérationnelle	<u>Cadre a la production</u>	2	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de production</u>	43	4
Production opérationnelle	<u>Charge(e) de realisation emissions tv</u>	2	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation émissions TV</u>	2	1
Production opérationnelle	<u>Chargé(e) de réalisation radio</u>	2	1
Production opérationnelle	<u>Chef de fabrication</u>	3	1
Production opérationnelle	<u>Producteur(rice)</u>	4	1
Production opérationnelle	<u>Assistant(e) de production</u>	2	1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antenne régionale</u>	3	1
Programmation	<u>Gestionnaire d'antennes</u>	6	2
Programmation	<u>Technicien(ne) de programmation conducteurs</u>	4	1
Service aux utilisateurs	<u>Chauffeur conducteur(trice)</u>	8	5
Service exploitation bâtiment	<u>Agent de nettoyage</u>	1	1
Service exploitation bâtiment	<u>Assistant(e) logistique</u>	3	1
Service exploitation bâtiment	<u>Ouvrier d'entretien et de logistique</u>	1	1
Service exploitation bâtiment	<u>Technicien(ne) de maintenance et d'exploitation énergie climat</u>	1	1
Support à l'information	<u>Assistant(e) de locale</u>	2	1
Support à l'information	<u>Assistant(e) de rédaction</u>	4	1
	Postes non éligibles	7319,3	0
SOUS TOTAL		9081,3	330,5
	CODIR outre mer		6
	Cadres hors grille hors CODIR outre mer		20
TOTAL		9081,3	356,5

1820

1821

1822 **11.2. Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail**

1823

1824 La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait le montant de
1825 l'indemnité légale ou conventionnelle, selon ce qui est plus favorable au salarié, serait
1826 soumise à CSG et CRDS.

1827

1828 La part des indemnités de rupture du contrat de travail qui excéderait 2 plafonds annuels de
1829 la sécurité sociale¹ serait également soumise à charges sociales.

1830

1831 En revanche, elle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu.

1832

1833 Dans les TOM, il sera fait application des dispositions sociales et fiscales spécifiques
1834 prévues par les réglementations territoriales.

1835

1836

¹ 75.096 € en 2014

1837 **11.3. Congé de reclassement : Charte d'engagement**

1838 Entre :
1839 La Société FRANCE TELEVISIONS

1840
1841
1842 Représentée par XXX

1843
1844 Et
1845
1846 M XXXXX Xxxxx

1847
1848 Suite à la réception du compte rendu d'évaluation-orientation établi par l'Antenne
1849 d'Accompagnement du PDV en date du _____ nous vous confirmons par la présente
1850 convention les conditions d'application du congé de reclassement auquel vous avez adhéré,
1851 et tenant compte de votre projet professionnel qui a été défini.

1852
1853 **I – MODALITES DU CONGE DE RECLASSEMENT**

1854
1855 1 - Votre congé de reclassement est fixé pour une durée de __ mois.
1856
1857 2 - La durée du congé de reclassement étant supérieure à celle de votre préavis (__
1858 mois), le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de
1859 reclassement. La rupture de votre contrat de travail pour motif économique sera effective le
1860 __ / __ / ____ .

1861
1862 3 - Rémunération
1863
1864 – Durant votre préavis, vous percevrez votre rémunération habituelle, après déduction
1865 des cotisations sociales,
1866 – Pour la partie du congé de reclassement excédant le préavis, vous percevrez une
1867 allocation de congé de reclassement fixée à **75%** de votre rémunération brute
1868 moyenne des douze derniers mois précédant votre entrée en congé de reclassement,
1869 selon les règles prévues par la Loi. Cette allocation sera soumise uniquement à CSG
1870 et à CRDS, aux taux définis par les textes.

1871
1872
1873 Le montant de cette rémunération pourra être révisé dans les mêmes conditions générales
1874 que les salaires versés au personnel de votre catégorie présent dans l'Entreprise durant
1875 cette période.

1876
1877 En tout état de cause votre allocation ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC selon
1878 l'horaire pratiqué à la date de notification.

1879
1880 4 - Vous conservez vos droits aux prestations de la Sécurité Sociale.

1881
1882 5 - Vous devrez déclarer à l'Entreprise, dans les 48 heures maximum, tout accident
1883 survenant lors de vos démarches de recherche d'emploi.

1884
1885
1886
1887

1888 **II – ENGAGEMENTS DU SALARIE**

1889

1890 Dans le cadre du congé de reclassement, vous vous engagez à :

1891

1892 – Participer à un entretien d'évaluation/orientation réalisé par l'Antenne
1893 d'Accompagnement au PDV et aux entretiens individuels de suivi ;

1894 – Participer aux actions de formation animées par l'Antenne d'Accompagnement au
1895 PDV et notamment les actions visant à valider votre expérience ;

1896 – Participer aux actions organisées par l'Antenne d'Accompagnement au PDV dans le
1897 cadre du programme d'aide au reclassement : entretiens, ateliers thématiques,
1898 positionnements sur les offres d'emploi ;

1899 – Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec
1900 l'Antenne d'Accompagnement au PDV et tenir régulièrement celui-ci informée des
1901 résultats ;

1902 – Accepter de se positionner sur les postes proposés et de se présenter aux entretiens
1903 de recrutement en adoptant une attitude favorable au recrutement ;

1904 – Participer pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par
1905 l'Antenne d'Accompagnement au PDV, et jugées nécessaires pour votre
1906 reclassement ;

1907 – Participer à toute initiative proposée par l'Antenne d'Accompagnement au PDV qui
1908 pourrait être utile à votre reclassement ;

1909 – Tenir l'Antenne d'Accompagnement au PDV informée de toutes vos démarches
1910 autonomes de recherche active d'emploi (y compris celles réalisées sans son
1911 concours direct), et des résultats obtenus ;

1912 – Enfin il conviendra de respecter les règles définies au sein de l'Antenne
1913 d'Accompagnement au PDV concernant son fonctionnement pratique : horaires,
1914 locaux, comportement général.....

1915

1916 **III – ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE**

1917

1918 Pendant la durée du congé de reclassement, l'Entreprise s'engage à :

1919

1920 – Mettre en place, notamment au travers de l'action de l'Antenne d'Accompagnement
1921 au PDV, les moyens adéquats pour favoriser votre reclassement ; (accueil, conseils,
1922 informations, évaluation, orientation et actions de formation, ...) dans le cadre du
1923 congé de reclassement ;

1924 – Prendre en charge, si nécessaire, un bilan de compétences dans le cas où les
1925 entretiens d'évaluation orientation n'ont pas permis la détermination d'un projet
1926 professionnel de reclassement ;

1927 – Demander à l'Antenne d'Accompagnement au PDV de s'engager à mener une
1928 prospection soutenue d'offres d'emploi ciblée sur vos qualifications et savoir-faire
1929 identifiés et à évaluer les écarts au regard des offres d'emploi ;

1930 – Prendre en charge les frais de formation dans les limites définies par le Plan de
1931 Départs Volontaires.

1932

1933

1934

1935

1936

1937

1938

1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990

IV – FIN DU CONGE DE RECLASSEMENT ET CAS DE RENONCIATION AU CONGE DE RECLASSEMENT

Avant la fin de votre congé de reclassement, l'Entreprise peut, de plein droit, mettre fin à votre congé de reclassement dans les cas suivants :

- Inobservation de l'un des engagements énumérés plus haut : Si en l'absence de motif légitime vous n'effectuez pas les actions précisées ci-dessus ou ne vous présentez pas aux convocations de l'Antenne d'Accompagnement au PDV, l'Entreprise vous mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de réception). Si à la suite de cette mise en demeure, vous ne reprenez pas ces actions dans le délai fixé par la lettre susvisée, l'Entreprise notifiera la fin du congé de reclassement (par lettre recommandée avec AR) ;

ou

- Reclassement : Si vous retrouvez un emploi au cours de votre congé de reclassement celui-ci est rompu. Vous êtes tenu d'en informer préalablement l'Entreprise (par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge), précisant la date à laquelle prend effet votre nouvel emploi en joignant le justificatif ad hoc. Le congé de reclassement prendra fin à la date de réception par l'Entreprise de votre lettre précitée. En tout état de cause, le congé de reclassement prendra fin à la date à laquelle le nouvel emploi prendra effet ;

ou

- A votre demande écrite par lettre recommandée avec accusé réception de renoncer au congé, à tout moment.

V – ACTIONS DE FORMATION IDENTIFIEES DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT

A définir en fonction des actions identifiées, de l'objet des formations, des dates et de leur durée, de l'organisme prestataire et du lieu des formations

VI – VERSEMENT DES INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE

Vous percevrez l'indemnité de départ volontaire prévue par le PDV à la date de fin du contrat de travail.

Vous pouvez toutefois demander à en percevoir la moitié dans le mois suivant la date de conclusion de la convention de rupture et le solde au terme du congé de reclassement. Vous devrez dans ce cas en faire la demande expresse.

A ces indemnités seront ajoutés les congés payés acquis non pris calculés à la fin du préavis conventionnel.

1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007

VII. DISPOSITIONS FINALES

Nous vous rappelons que vous devez, pour la bonne gestion de votre dossier, nous tenir informés de vos changements de domicile et de situation de famille.

Pour la bonne règle, vous ferez parvenir à la Direction des Ressources Humaines, la convention paraphée à chaque page et revêtue, en fin de document, des mentions « lu et approuvé » et « bon pour accord », suivi de votre signature.

La non signature de la présente convention dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier par la poste ou remis en main propre contre décharge mettra fin de plein droit au congé de reclassement.

2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020

Fait à

Le __ / __ / ____

LE SALARIE

LA DIRECTION

11.4. Liste des postes ouverts à la mobilité interne (Bourse de l'emploi – extrait au 31/03/14)

BOURSE DE L'EMPLOI

N°	Poste	Classif.	Direction / Service	Lieu de travail	Date limite pour postuler
2724	PTA - Gestionnaire de parcs (H-F) - N° 2724	TECHNICIEN SUPERIEUR	Ingénierie et systèmes d'informations/ITS	PARIS	04/04/2014
2744	PTA - Technicien(ne) exploitation video & audiovisuelle - n°2744	TECHNICIEN SUPERIEUR	Centre technique	REMIRE-MONTJOLY	04/04/2014
2743	JOU - Redacteur(trice) reporteur (H/F) - n°2743	NIVEAU 2	Rédaction TV	REMIRE-MONTJOLY	04/04/2014
2745	JOU - Journaliste bilingue (H/F) n°2745	NIVEAU 4	Rédaction TV	PAMANDZI	04/04/2014
2742	JOU - Rédacteur Reporteur (H/F) - N° 2742	NIVEAU 2	Direction territoriale Corse	BASTIA	04/04/2014
2749	JOU - Rédacteur(trice) Reporteur (H-F) - n°2749	NIVEAU 2	Antenne Picardie	AMIENS	11/04/2014
2746	PTA - Gestionnaire de conduite d'antenne (H-F) - n°2746	CADRE 2	Programmes et programmation	MALAKOFF	11/04/2014
2747	PTA - Chargé(e) de programmation (H-F) - n°2747	CADRE 2	Programmes et programmation	MALAKOFF	11/04/2014
2726	PTA - Chef de projet Technologies (H-F) - n°2726	CADRE 4	Secrétariat Général des Antennes	MALAKOFF	11/04/2014
2751	PTA - Conseiller de Programmes (H-F) - n° 2751	CADRE 4	Divertissement et musique	MALAKOFF	11/04/2014
2748	CM - Responsable d'édition (H-F) - n° 2748	NIVEAU 6	Responsable d'édition	PARIS	18/04/2014
2680	PTA - Chef d'équipement post production (H-F) n°2680	CADRE 2	Opérations / Post-production	PARIS	18/04/2014
2750	PTA - Planificateur(trice) (H-F) n° 2750	CADRE 2	JT Nationaux F2/ Secrétariat Général	PARIS	18/04/2014
2755	JOU - Envoyé(e) Spécial permanent - n° 2755	NIVEAU 6	JT Nationaux France 2 / Service Enquêtes et Reportages/ Bureau de Washington- Etats Unis	WASHINGTON	18/04/2014
2756	JOU - Envoyé(e) Spécial permanent - n° 2756	NIVEAU 6	JT Nationaux France 2 / Service Enquêtes et Reportages/ Bureau de Berlin- Allemagne	BERLIN	18/04/2014
2752	PTA - Chef de produit numérique (H-F) - N°2752	CADRE 4	Contenus et services numériques	ISSY LES MOULINEAUX	18/04/2014
2753	PTA - Chef de projet technologies (H-F) - N°2753	CADRE 4	Techniques	ISSY LES MOULINEAUX	18/04/2014
2757	PTA- Chef Monteur (H-F) - N° 2757	TECHNICIEN SUPERIEUR	Antenne Aquitaine/ Locale de Périgueux	PERIGUEUX	18/04/2014

Les descriptifs sont à consulter sur Moneyspace.
 Vous êtes collaborateur FTV en CDI, vous avez accès à Moneyspace (RH > mobilité > les offres).
 Sinon, vous pouvez vous adresser auprès de votre service RH pour consulter les descriptifs de postes.

1

2021

Avis du CCE sur le projet unilatéral du livre I

Les élus du CCE émettent un avis négatif sur le projet unilatéral du plan de départs volontaires accompagnant l'évolution d'organisation envisagée à FTV (Livre I).

Ils demandent que l'ensemble des mesures plus favorables négociées dans le cadre de l'accord de méthode soit repris dans ce projet de document unilatéral.

Adopté à l'unanimité des votants.
La CGT s'y associe.

Paris, le 15 avril 2014