

## MODALITES TRANSITOIRES ET DE MISE EN OEUVRE

### PREAMBULE

#### 1-1 : Entrée en vigueur

Conformément à l'article 1-5 « entrée en vigueur », le présent accord entrera en vigueur à l'expiration des formalités de dépôt, à l'exception des dispositions sur le temps de travail et des dispositions sur la couverture sociale qui prendront effet au plus tard le 1er janvier 2014, compte tenu des contraintes techniques liées à la mise en place des outils.

Avant cette date, les dispositions du régime antérieur sur le temps de travail et les dispositions sur la couverture sociale appliquées au jour de la signature du présent accord au sein de France Télévisions seront temporairement maintenues. Dès que les contraintes techniques le permettront et au plus tard à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2014, seules les dispositions sur le temps de travail du présent accord s'appliqueront aux salariés de France Télévisions. Les dispositions du régime antérieur relatives au temps de travail, appliquées pour une durée déterminée, cesseront donc de s'appliquer de plein droit au plus tard à la date du 31 décembre 2013.

Indépendamment des dispositions ci-dessus, les parties reconnaissent toutefois la nécessité de poursuivre les négociations sur le temps de travail concernant spécifiquement le personnel de l'ex-unité de fabrication de France 3 siège.

En outre, les dispositions sur les emplois, la classification et la rémunération entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les personnels techniques et administratifs et au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les journalistes en cas de substitution à l'accord collectif d'entreprise pour le personnel journaliste de France Télévisions du 15 septembre 2011.

Les parties rappellent que la date d'effet de la transposition des personnels techniques et administratifs est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Afin de garantir une égalité de traitement avec les journalistes, la transposition des personnels techniques et administratifs fait l'objet d'un calcul réalisé à compté du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et donne lieu au versement d'une compensation financière pour les salariés concernés.

Dans le cadre des présentes modalités transitoires et de mise en œuvre, les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt d'anticiper les problématiques particulières liées à son application en amont de son entrée en vigueur et de se réunir au moins une fois au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2013.

#### 1-2 : Accords en vigueur

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JG", "R", and "HC".

A la date de signature du présent texte, les accords en vigueur auquel cet accord ne se substitue pas sont les suivants :

#### I - Accords groupe :

- Accord du 23 janvier 2004 relatif à la configuration du Comité de groupe France Télévisions
- Accord du 23 janvier 2004 relatif au fonctionnement du Comité de groupe France Télévisions
- Accord du 3 mai 2007 relatif aux modalités d'utilisation des œuvres des journalistes pour les sociétés F2, F3, RFO et FTV
- Accord du 3 mai 2007 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes
- Accord du 13 juillet 2007 sur la formation tout au long de la vie, le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience
- Accord du 14 novembre 2007 sur la mise en place de coordonnateurs syndicaux au niveau du groupe FTV
- Accord du 8 décembre 2008 sur le dialogue social à FTV
- Accord du 8 décembre 2008 relatif à la prévoyance et aux frais de santé des salariés du groupe FTV
- Accord groupe du 8 décembre 2008 sur les moyens accordés aux OS représentatives (lié à l'accord sur les coordonnateurs syndicaux)
- Accord du 5 janvier 2011 pour la promotion de l'insertion du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap au sein du groupe FTV
- Avenant n°1 du 3 octobre 2011 à l'accord relatif à la prévoyance et aux frais de santé des salariés du groupe FTV
- Avenant n°2 du 31 décembre 2012 à l'accord relatif à la prévoyance complémentaire et aux frais de santé des salariés du groupe France Télévisions

#### II – Accords d'entreprise :

- Accord du 25 septembre 2009 sur la diffusion électronique de documents syndicaux ;
- Accord du 5 juillet 2010 sur la démarche concertée de prévention des risques psychosociaux au sein de FTV ;
- Accord du 18 janvier 2011 relatif à la composition et à la mise en place du CCE ;
- Accord du 31 mars 2011 relatif à la détermination du périmètre de désignation des DS et RSS ;
- Protocole d'accord du 2 décembre 2011 sur les moyens accordés aux organisations syndicales ;
- Avenant du 18 septembre 2012 à l'Accord sur la démarche concertée de prévention des risques psychosociaux au sein de FTV
- Accord collectif du 21 septembre 2012 pour la mise en place d'un barème de rémunération applicable aux journalistes pigistes de FTV
- Accord du 31 décembre 2012 portant sur l'harmonisation du régime de retraite complémentaire des personnels de France Télévisions relevant de l'IRCANTEC

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

Avant le 31 décembre 2013, les parties s'engagent à poursuivre ou à ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- Gestion prévisionnelle de l'emploi,
- Egalité professionnelle hommes-femmes
- Moyens des IRP
- Diversité
- Contrat de génération
- Compétences complémentaires
- NAO
- Harmonisation des rémunérations

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "S.M.C." and other illegible marks.*

# LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

## 1-1 : Délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise France Télévisions peut désigner un délégué syndical central conformément aux dispositions de l'article L. 2143-5 du Code du travail.

En raison des calendriers de négociations et du périmètre géographique étendu de la société, les parties conviennent de la possibilité, pour les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise France Télévisions de désigner, à titre temporaire, quatre délégués syndicaux centraux supplémentaires au-delà des dispositions prévues par l'article L. 2143-5 du Code du travail.

Ces désignations supplémentaires temporaires feront l'objet d'un examen annuel. En effet, chaque année, la commission d'application de l'accord se réunira et déterminera si pour l'année suivante, il y a lieu de maintenir les quatre DSC supplémentaires compte tenu notamment du calendrier prévisionnel de négociations.

## 1-2 – Représentation du personnel

Les moyens des instances représentatives du personnel seront définis dans un accord spécifique.

Les parties s'engagent à finaliser la négociation engagée à ce jour au plus tard le 31 décembre 2013

Les parties conviennent que les dernières propositions de la direction adressées aux organisations syndicales seront la base servant à la poursuite de la négociation.

## 1-3 – Dispositions particulières liées au temps de travail (Titre 2 du Livre 2 et Titre 3 du Livre 3)

1/ Pour les salariés (journalistes et PTA) des stations d'outremers de Guadeloupe et de Martinique, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 20 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront continuer à se faire rembourser des frais de transport correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 20 heures et 6 heures 30 par trajet aller et par trajet retour.

2/ Les salariés qui bénéficient à la date de signature du présent accord du remboursement de taxi ou des indemnités kilométriques, au-delà de 50 kilomètres, en conservent le bénéfice dans les conditions antérieures.

3/ A la date de mise en œuvre des dispositions relatives au temps de travail du présent accord, les salariés des ex-sociétés fusionnées qui disposaient de plus de 20 jours de RTT (journalistes) ou de 22 jours de RTT (PTA) lorsque leur organisation

HC  
DG 8. P

du travail était fixée à 39 heures et de plus de 11 jours de RTT lorsque leur organisation du travail était fixée à 37 heures se voient intégrer dans leur salaire de base une compensation dans les conditions suivantes :

1 jour de RTT valorisé au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 23 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;

une demi-journée de RTT valorisée au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 22,5 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;

2 jours de RTT valorisés au taux journalier pour les journalistes qui auraient bénéficié de 22 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 39 heures ;

une demi-journée de RTT valorisée au taux journalier pour les salariés qui bénéficiaient de 11,5 jours de RTT dans le cadre d'une organisation du temps de travail fixée à 37 heures.

HC  
7 8. DG ↑

## LIVRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

### TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Les présentes dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet et ne se cumulent pas avec les dispositions contractuelles ayant le même objet ou la même cause.

Un avenant détaillant individuellement la mise en œuvre des présentes dispositions sera remis à chaque salarié concerné.

Des mesures de transposition sont nécessaires pour les chapitres énumérés ci-dessous des présentes dispositions :

- 1/II : Classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale
- 1/III : Rémunération

Ces mesures sont transitoires et les règles décrites ci-dessous n'ont pas vocation à perdurer au-delà de l'exercice de transposition.

Elles visent à apporter des garanties de rémunération aux personnels techniques et administratifs à l'occasion de la mise en place des nouvelles dispositions relatives à l'emploi, la classification et à la rémunération des PTA, pour ce qui concerne le repositionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification / rémunération (transposition).

#### **Article 1 : Repositionnement dans les emplois, métiers et groupes de classification**

Le repositionnement des salariés au sein de la classification s'opère sur la base de l'emploi occupé par chaque salarié et de sa qualification antérieure, dans les conditions décrites ci-après.

##### **1- Salariés occupant un des emplois de référence de la nomenclature générale**

a) La nomenclature des emplois de France Télévisions comporte 5 familles professionnelles auxquelles sont associées 24 familles de métiers regroupant les emplois de référence. La liste des emplois de référence et la définition associée à chacun d'eux figurent à l'Annexe 1 des présentes dispositions ("nomenclature générale des emplois administratifs, techniques et d'encadrement »)

b) Chaque emploi de la nomenclature est rattaché à un groupe de classification, mentionné à son annexe 3 ("nomenclature générale des emplois administratifs,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and the letters "MC" and "DF".

techniques et d'encadrement »).

Ex 1 : Documentaliste, famille "programmes"-----> Groupe 4, Technicien supérieur

Ex 2 : Responsable de centre technique, famille "Production- Fabrication - Technologies" -----> Groupe 10, Cadre supérieur 2

c) Chaque collaborateur est repositionné sur l'emploi de la nomenclature générale correspondant à celui qu'il occupe effectivement.

d) L'emploi retenu pour chaque collaborateur détermine son positionnement dans un des 11 groupes de la classification au regard du positionnement dudit emploi dans la grille de classification des emplois, métiers tel que mentionné à l'Annexe 3, dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

e) La qualification acquise par le collaborateur antérieurement à la date de mise en œuvre des présentes dispositions peut conduire à le repositionner sur le groupe de classification supérieur relevant de la grille « spécialisé » (groupe d'évolution associé à son emploi), dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

f) Lorsque l'emploi retenu au sein de la nouvelle nomenclature est de niveau non cadre et que le collaborateur avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012, le maintien de son statut cadre s'opère via son repositionnement sur le groupe de classification 5 spécialisé ou 6 spécialisé dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

## **2- Salariés occupant un poste spécifique ne relevant pas de la nomenclature générale**

A défaut de correspondance entre un des emplois de la nomenclature et le poste effectivement occupé par le salarié, le repositionnement du salarié s'opère, après évaluation de son poste, sur le groupe d'emplois reflétant les responsabilités exercées, au regard notamment des définitions génériques associées à chacun des groupes et figurant à l'Annexe 2 des présentes dispositions.

Ce repositionnement s'accompagne de l'attribution d'un libellé de poste traduisant les fonctions et responsabilités du collaborateur.

Lorsque le groupe de classification déterminé est de niveau non cadre et que le collaborateur avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012, son repositionnement s'opère sur le groupe de classification 5 spécialisé ou 6 spécialisé dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

La qualification acquise par le collaborateur antérieurement à la date de mise en œuvre des présentes dispositions peut conduire à le repositionner sur le groupe de classification supérieur relevant de la grille spécialisé (groupe d'évolution associé à son emploi), dans les conditions décrites au point 3 ci-dessous.

Handwritten notes in blue ink: "r/c", "D.", "P", and "JG".

### **3 - Repositionnement dans un des niveaux de classification, niveaux de placement et groupes de classification d'évolution « spécialisé »**

#### **3.1. Groupes de classification 1 à 4 spécialisé**

3.1.a) Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement du groupe de classification correspondant à l'emploi ou au poste occupé par le salarié s'opère sur la base du salaire fixe annuel brut perçu par le salarié<sup>1</sup>, déduction faite de sa prime d'ancienneté calculée en application des règles inscrites à l'article III.1.2 des présentes dispositions.

Ce salaire fixe annuel brut, déduction faite de la nouvelle prime d'ancienneté, constitue le nouveau salaire annuel brut de base du salarié. Le repositionnement du salarié s'opère au sein de son groupe de classification sur le niveau de classification et le niveau de placement immédiatement inférieurs au salaire ainsi calculé.

3.1.b) S'agissant des salariés dont l'emploi relève des groupes 1, 2 et 3, lorsque le salaire ainsi calculé est supérieur ou égal au salaire minimal annuel brut du groupe d'évolution « spécialisé » applicable à leur emploi, le repositionnement s'opère au sein de ce groupe de classification « spécialisé », sur le niveau de placement immédiatement inférieur au dit salaire.

#### **3.2 Groupe de classification 5 spécialisé**

Le repositionnement des salariés occupant un emploi relevant du groupe 4 et ayant acquis le statut cadre au 31 décembre 2012 s'opère au sein du groupe de classification 5 spécialisé, sur le niveau de placement immédiatement inférieur au salaire calculé dans les conditions décrites au point 3.1.a).

#### **3.3. Groupes de classification 5, 6, 7 et 8**

Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement des groupes 5, 6, 7 et 8 s'opère dans les mêmes conditions qu'au point 3.1.a) ci-dessus.

#### **3.4. Groupes de classification 6 spécialisé, 7 spécialisé, 8 spécialisé et 9 spécialisé (Expertise)**

Dès lors qu'il s'avère possible au terme du calcul opéré dans les conditions décrites au point 3.1.a) ci-dessus, le repositionnement sur le groupe de classification spécialisé applicable à l'emploi du salarié (expertise) est retenu pour les salariés antérieurement positionnés sur un des groupes de qualification mentionnés ci-après (issus de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles ou des accords d'entreprise France 2, France 3, FTVSA et RFO) :

---

<sup>1</sup> Le salaire fixe annuel brut du salarié est composé de l'ensemble des éléments figurant à l'annexe 6 B du présent accord

Handwritten notes in blue ink: "Rlc", "2", "26", and a signature.

- Salariés occupant un emploi relevant des groupes 4 et 5 :

Accès au groupe de classification 6 spécialisé réservé aux B21.2, BEXP, B24.2, B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 6 :

Accès au groupe de classification 7 spécialisé réservé aux B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 7 :

Accès au groupe de classification 8 spécialisé réservé aux BSup et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs

- Salariés occupant un emploi relevant du groupe 8 :

Accès au groupe de classification 9 spécialisé réservé aux B25.0 et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs

### **3.4. Groupes de classification 9 à 11**

Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification des groupes 9 et 10 s'opère dans les mêmes conditions qu'au point 3.1.a) ci-dessus, dans la limite du niveau de classification B (confirmé).

- ✓ Repositionnement sur le niveau de classification C (Maîtrise ou Expertise)

Dès lors qu'il s'avère possible au terme du calcul opéré dans les conditions décrites au point a) ci-dessus, le repositionnement sur le niveau de classification C (maîtrise) est retenu pour les salariés antérieurement positionnés sur un des groupes de qualification mentionnés ci-dessous (issus de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles) :

- Accès au niveau de classification 10 S : réservé aux B26.0 et supérieurs et cadres de direction 1 FTVSA et supérieurs
- Accès au niveau de classification 10 C : réservé aux B27.0 et cadres de direction 2 FTVSA et supérieurs
- Accès au niveau de classification 11 C : réservé aux B27.0 et cadres de direction 2 FTVSA et supérieurs

### **Article 2 – Modalités de suivi (comité de transposition)**

Afin de garantir un repositionnement équitable des salariés dans l'un des groupes de classification et l'une des grilles de rémunération correspondantes, un comité de suivi de la transposition est instauré.

Ce comité est chargé :

d'examiner les repositionnements dans la nouvelle classification des salariés sous contrat à durée indéterminée en cours avec l'entreprise au 31 décembre 2012,

MC  
E.  
JG

hors cadre supérieurs et cadres dirigeants, sur la base de l'emploi occupé par chaque salarié. Ce comité examine les situations des collaborateurs qui auront fait part d'une demande de réexamen de leur repositionnement, d'examiner les difficultés d'application des dispositions du présent accord relatives à la transposition salariale.

A cet effet, une liste sera communiquée aux membres du comité de transposition comportant les informations ci-dessous :

- Nom, prénom,
- Direction, service,
- Groupe de qualification au 31/12/12,
- Emploi au 01/01/2013 au sein de la nouvelle nomenclature (ou intitulé du poste si poste spécifique),
- Groupe de classification de repositionnement au 01/01/2013,
- Niveau d'expertise de repositionnement au 01/01/2013.

Ce comité est composé de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la direction. Il est chargé de traiter des questions relatives au repositionnement des salariés dans un des emplois de la nomenclature générale et le groupe de classification correspondant.

### **Article 3 : Rémunération**

#### **1- Modalités d'intégration des éléments de salaire fixe dans le nouveau salaire mensuel**

Les salariés bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu au 31 décembre 2012, indexation Outre-mer comprise. Par ailleurs, le respect des salaires annuels bruts minimaux garantis par groupe de classification peut conduire à porter le nouveau salaire annuel brut individuel à un niveau supérieur au salaire antérieurement perçu.

Le repositionnement des salariés dans le système salarial décrit à la présente décision se traduit par la modification/simplification de la structure de leur rémunération.

Le douzième de la somme des montants perçus en 2012 par chaque salarié au titre de l'ensemble des éléments de rémunération figurant en annexe 6 B est affecté au salaire mensuel comme suit :

- une partie du douzième est affectée à la nouvelle prime d'ancienneté du salarié, calculée en application de l'article III-1-2 des présentes dispositions.
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de base du (de la) salarié(e)

Les primes liées à l'activité non intégrées au salaire mensuel continueront à être versées dans les conditions antérieures.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de prime d'ancienneté à la date de mise en œuvre des présentes dispositions (moins d'un an d'ancienneté), la totalité du douzième défini ci-dessus est affecté au nouveau salaire de base.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions sur l'année 2013, cette opération implique la proratisation du versement d'éléments de paye habituellement versés pour l'année complète avant la mise en œuvre des présentes dispositions.

## **2 – Part variable sur objectifs**

A défaut d'une position commune sur le dispositif de part variable sur objectifs, il est convenu, dans un souci de transparence, que les modalités d'application dudit dispositif feront l'objet d'une note de service.

## **3- Dispositions salariales spécifiques aux salariés affectés Outre-mer**

Les modalités d'application des mécanismes d'indexation Outre-mer à la grille salariale de la présente décision doivent préserver aux salariés affectés Outre-mer le bénéfice des dispositions antérieures et du niveau de rémunération annuelle brute indexation comprise acquis au 31 décembre 2012.

En conséquence, le repositionnement des salariés affectés Outre-mer dans la nouvelle grille de rémunération se traduira par une reprise à l'identique de la base actuelle pour le calcul de l'indexation, au taux en vigueur dans chacun des établissements d'Outre – mer, à savoir :

- le salaire individuel de chaque salarié
- déduction faite de la fraction du salaire individuel non soumise à indexation au 31 décembre 2012, laquelle est égale au montant individuel total perçu au titre tant des mesures générales antérieures à 2012 (rapportée en fraction mensuelle) que de l'indemnité de sujétions professionnelles (pour les cadres).

## **4- Modalités transitoires afférentes aux anciens passages automatiques**

### **a) - Passages automatiques d'échelon**

Les salariés issus d'une des sociétés antérieurement régies par la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (CCCPA) positionnés au 31 décembre 2012 sur un niveau de placement indiciaire dont la durée de stationnement était plafonnée bénéficient de dispositions spécifiques.

En lieu et place du prochain passage automatique d'échelon prévu dans leur groupe de qualification antérieur, les salariés bénéficient du rachat du temps parcouru sur le niveau indiciaire de placement. Ce rachat s'opère au prorata du nombre de jours parcourus rapporté au nombre de jours requis pour ledit passage automatique et considérant la valeur séparant leur niveau indiciaire initial du niveau indiciaire immédiatement supérieur.

Le montant ainsi calculé est intégré au salaire de base des bénéficiaires à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, date prévue pour la mise en place des présentes dispositions.

HC  
D. DG R

### **b) – Accélération des débuts de carrière**

Les salariés issus des ex-sociétés antérieurement couvertes par la CCCPA bénéficiaient d'automatismes salariaux dont la fréquence était plus importante en début de carrière.

Ces garanties sont remplacées au sein des dispositions du présent accord par la garantie offerte à l'ensemble des salariés de l'entreprise d'un passage au niveau de classification « confirmé » au sein de leur groupe de classification, au plus tard au terme d'une période de 5 années d'ancienneté dans l'emploi. Pour la bonne mise en œuvre de ces dispositions, l'ancienneté acquise antérieurement par les salariés positionnés sur un niveau inférieur au niveau N3 au sein de leur groupe de qualification antérieur est prise en compte pour la détermination de leur ancienneté dans leur groupe de classification de repositionnement, permettant ainsi d'accélérer leur passage automatique sur le niveau de classification « confirmé ».

### **c) - Promotions automatiques**

Les salariés issus d'une des ex-sociétés France 2 et France 3 bénéficiaient au titre d'accords d'entreprise de promotions automatiques dans le groupe de qualification supérieur aux conditions suivantes :

#### **FRANCE3**

##### **- Accord relatif aux adjoints de production (30 octobre 1996) :**

Accès automatique à la grille B18-0 après 3 ans d'exercice du métier

##### **- Accord relatif à la reconnaissance de l'expertise professionnelle à France 3 de 2002 :**

Passage automatique des B15 B16 B17 B18 en B211 au bout de 10 ans d'ancienneté

##### **- Accord B06-0 B11-0 de 2007 :**

Les promotions de B6-0 à B9-0 et de B9-0 à B11-0, doivent se faire au plus tard à l'issue de la 5ème année d'ancienneté

#### **FRANCE2**

##### **- Accord du 29/09/92 relatif à la réduction des disparités catégorielles**

Passage automatique au groupe de qualification B21-1 après 10 ans d'ancienneté dans le métier, sauf refus motivé de la Direction.

Carrière des administratifs :

Accès automatique à la B10 après 10 ans en B7, sauf refus motivé.

Les salariés issus d'une des sociétés France 2 et France 3 qui auraient pu prétendre au bénéfice de ces promotions automatiques au cours des exercices 2013 à 2015 inclus se verront attribuer dans les mêmes conditions pour l'année considérée l'équivalent de la revalorisation accompagnant antérieurement les

*Handwritten notes in blue ink:*  
g  
P  
df  
2  
ric

promotions fonctionnelles (+7.5% de leur salaire de qualification au 31/12/12). Cette revalorisation prend effet à la date initialement projetée pour la promotion automatique et s'accompagne d'un repositionnement sur le groupe de classification supérieur « spécialisé ». Cette garantie est applicable sous réserve que l'intéressé(e) n'ait pas bénéficié avant cette date d'une promotion ou d'une évolution salariale au moins équivalente.

#### **Article 5 : Garantie de rémunération**

Dans le cadre des nouvelles dispositions du présent accord relatives tant au temps de travail qu'à la rémunération, les parties ont défini de nouvelles modalités de rétribution de l'activité des salariés de l'entreprise qui se traduisent soit par le versement d'éléments salariaux, soit par l'attribution d'heures ou de jours de récupération.

A contrainte d'activité équivalente, la mise en œuvre des présentes dispositions a vocation à se traduire a minima par une rétribution équivalente de l'activité de chacun des collaborateurs de l'entreprise.

Afin d'apporter une garantie sur ce point à l'ensemble de ses salariés, la direction s'engage à ce que toute perte susceptible d'être constatée non imputable à une réduction de l'activité de l'intéressé soit compensée par l'intégration au salaire individuel de la somme correspondante.

L'identification de l'écart de rétribution constaté s'opèrera de la manière suivante :

(1) identification du nombre théorique de vacations du samedi, du dimanche, de soirée/nuite et de matin/jour, déduit du tableau de service de référence du secteur de rattachement du salarié

(2) calcul de la rémunération annuelle brute antérieure, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouées au titre des accords en vigueur jusqu'au 31/12/12 sur la base du taux horaire et du nombre théorique de vacations

(3) calcul de la nouvelle rémunération annuelle brute, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouée au titre des dispositions du présent accord sur la base du nombre théorique de vacations

(4) calcul de l'écart annuel entre les deux situations [(3) – (2)]. Si l'écart est négatif, alors le salarié se voit attribuer une revalorisation de son salaire de base venant compenser la perte constatée.

#### **Article 6 : Calendrier de mise en œuvre**

Le calendrier de mise en œuvre de la transposition et de l'harmonisation des rémunérations tiendra compte des étapes suivantes :

1. Transposition applicable au 1er janvier 2013 tenant compte de la rémunération effective au 31 décembre 2012.

MC  
E. P.  
DE

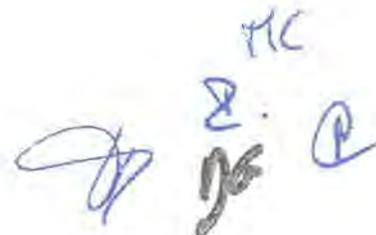
2. Harmonisation des rémunérations sur la base des écarts de rémunérations constatés au 31 décembre 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 7 : Métiers Artistiques non référencés dans la nomenclature générale**

Conformément à l'article 1.1.1 du Titre 1 « Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois », les emplois requérant des compétences techniques et artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont également régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Certains emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être applicables aux salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée. Ces emplois ainsi que les conditions de recours font l'objet d'une négociation spécifique.

Cette négociation s'ouvrira après la mise en œuvre du présent accord et au plus tôt au second trimestre 2013. Elle vise à définir la liste et les missions des emplois concernés et leurs conditions de recours au sein de l'entreprise. Sont principalement concernés les emplois de : réalisateur(trice), producteur(trice) artistique, présentateur(trice), animateur(trice)-programmeur(trice) radio, directeur (trice) photo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, initials 'MC' at the top right, and other initials 'E.' and 'P.' below.

## TITRE 2. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS DONT LES MONTANTS SONT INTEGRES AU NOUVEAU SALAIRE

Le nouveau salaire de base attribué à chaque salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans les conditions décrites à l'annexe Livre 2 Titre 1 ci-avant « Modalité de mise en œuvre » du présent accord est déterminé après prise en compte :

- du salaire de qualification / salaire forfaitaire individuel perçu par chaque salarié au 31 décembre 2012
- de la prime d'ancienneté éventuelle perçue au 31 décembre 2012,
- du montant annuel perçu individuellement en 2012 au titre des éléments de salaire dont la liste figure ci-dessous :

Ex. pôle	Rubrique
F2	PTA COMPL.REMUNERATION
F2	PTA COMPLEMENT SALARIAL
F2	PTA INDEMNITE DIFFERENTIELLE
F2	PTA MESURE FTV 2008
F2	PTA MESURES FTV 2010
F2	PTA MESURE FTV 2011
F2	PTA MESURE FTV 2012
F2	Prime de fin d'année
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A. JUIN PTA
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A. MARS PTA
F2	PTA MONTANT ACOMPTE P.F.A. SEPTEMBRE PTA
F2	PTA MONTANT PRIME DE FIN D'ANNEE SOLDE DECEMBRE
F2	PTA FORFAIT DISPONIBILITE
F2	PTA FORFAIT REPORTAGE AT
F2	PTA INDEMNITE FONCTION
F2	PTA PRIME DE BILAN
F2	PTA PRIME D'ECLAIRAGISTE
F2	PTA PRIME LANGUE ETRANGERE
F2	PTA PRIME PENIBILITE
F2	PTA PRIME TELETRATEMENT
F1	PTA TRAVAUX DANGEREUX DECORS
F2	PTA TRAVAUX DANGEREUX DECORS ACCESSOIRES
F2	PTA TRAVAUX DANGEREUX ET INSALUBRES PEINTRE
F2	PTA CONTRAINTE
F2	PTA CONTRAINTE PARTICULIERE
F2	PTA PRIME DE SUJETION DES CADRES
F2	PTA FORFAIT SUJETION ET CONTRAINTE D'ACTIVITE

Ex. pôle	Rubrique
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL
F3	PTA CPLT SALARIAL CADRES DIRECTION
F3	PTA INDEMNITE DIFF. NON RESORBABLE
F3	PTA INDEMNITE DIFF. RESORBABLE
F3	PTA AG SPECIFIQUE
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 1% 2005
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2006
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2007
F3	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2008
F3	PTA MESURE FTV 2009
F3	PTA MESURE FTV 2010
F3	PTA MESURE FTV 2011
F3	PTA MESURE FTV 2012
F3	PTA PRIME DISPONIBILITE (MAJORATION SALARIALE DE PRODUCTION)
F3	PTA REGIME DE REPORTAGE REDACTION NATIONALE
F3	PTA COMPLEMENT PFA
F3	PTA PRIME DE FIN D'ANNEE
F3	PTA PRIME SUR OBJECTIFS (PFA)
F3	PTA IND. RESPONSABILITE DE POSTE
F3	PTA PRIME ADJOINT CHEF CENTRE ARP
F3	PTA PRIME MENSUELLE CHARGE PROD.
F3	PTA INDEMNITE SUJETION
F3	PTA PRIME SUJETION CAD. DIRECTION
F3	PTA PRIME DE CONTRAINTE TECHNIQUE

Ex. pôle	Rubrique
RFO	PTA INDEMNITE DIFFERENTIELLE
RFO	PTA COMPLEMENT SALARIAL
RFO	PTA ACCORD SALARIAL 2007
RFO	PTA ACCORDS DECEMBRE 2000
RFO	PTA MESURE FTV 2009
RFO	PTA MESURE FTV 2010
RFO	PTA MESURE FTV 2011
RFO	PTA MESURE FTV 2012
RFO	PTA REVALORISATION SALARIALE
RFO	PTA ACOMPTE DEJA VERSE
RFO	PTA ACOMPTE P.F.A.
RFO	PTA PRIME DE FIN D'ANNEE
RFO	PTA IND. DE RESPONSABILITE POSTE
RFO	PTA PRIME DE CLOTURE
RFO	PTA PRIME DE TECHNICITE
RFO	PTA COEF. SUJETION OUTRE-MER
RFO	PTA CONTRAINTE D'ACTIVITE
RFO	PTA PRIME DE SUJETION
RFO	PTA PRIME EXCEPT. CONTRAINTE
RFO	PTA SUJETION

Ex. pôle	Rubrique
F3 / FTV	PRIME ANNUELLE
F4 / F5 / FTV / FTVSA	PTA MESURE FTV 2009
F4 / F5 / FTV / FTVSA	PTA MESURE FTV 2010
F4 / F5 / FTV / FTVSA	PTA MESURE FTV 2011
F4 / F5 / FTV / FTVSA	PTA MESURE FTV 2012

L'indemnité de sujétions professionnelles telle que définie antérieurement par la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles avait pour objet de rémunérer d'une part la conduite de missions et d'autre part les contraintes d'activité et d'horaires. S'agissant des salariés ne se voyant pas proposer un avenant forfait jours, une part des éléments de salaire antérieurement perçus au titre de l'indemnité de sujétions professionnelles est transformée en forfait horaire rémunérant une heure supplémentaire par semaine (calculé sur la base du taux horaire individuel) après transposition et revalorisé dans les mêmes conditions). La part résiduelle de l'indemnité de sujétions professionnelles est intégrée en totalité au salaire après transposition. Dans l'attente de la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2014 des dispositions relatives au temps de travail, l'intégration de l'indemnité de sujétions professionnelles est réputée couvrir les dépassements horaires effectués par le salarié en 2013.

Les salariés se voyant à l'avenir proposer un avenant forfait jours verront le forfait horaire ci-dessus intégré en totalité à leur salaire de base.

Les éléments de salaire figurant ci-dessus étant intégrés au salaire des collaborateurs en bénéficiant lors de leur repositionnement dans la nouvelle grille de classification et de rémunération France Télévisions (« transposition salariale »), leur intégration exclut l'attribution ultérieure d'un élément de salaire ayant le même objet.

8. MC

### TITRE 3. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS

1 – Eléments antérieurs maintenus selon les modalités et conditions de versement antérieures :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Prime de sortie
F2	Prime de sortie FLY
F2	Prime maintenance MTS
F2	Prime reportage tournage

Ex. pôle	Rubrique
F3	Indemnité Corse (non permanents)
F3	Indemnité Corse (permanents)
F3	Prime complément Corse
F3	Prime télé locale excentrée
F3	Prime télévision locale à l'acte
F3	Prime chauffeur à l'acte < 100km
F3	Prime chauffeur à l'acte >= 100km
F3	Prime assistante de production
F3	Prime lumière remplacement
F3	Prime régisseur
F3	Prime de sujétion lumière Paris
F3	Prime de sujétion lumière région
F3	Prime de fiction

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Forfait réalisation
RFO	Forfait productivité
RFO	Prime commutation Image OM
RFO	Prime commutation Image Paris
RFO	Prime commutation Image OM
RFO	Prime TV commutation
RFO	Prime de productivité Martinique 5h-9h
RFO	Prime de productivité Martinique +9h
RFO	Prime de productivité Guyane
RFO	Prime caméra de plateau
RFO	Prime de sortie

2 – Eléments antérieurs maintenus dans leur principe mais désormais rémunérés selon de nouvelles modalités définies au présent accord :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Forfait télématin
F2	Heure décalée modulation 125%
F2	Heure supp fin modulation 125%
F2	Heures jours repos 100%
F2	Heures majorées fêtes 150%
F2	Indemnité 1er mai
F2	Indemnité repas Francé 2

Ex. pôle	Rubrique
F3	Prime chauffeur permanente
F3	Ind. garde d'enfant dimanche et jours fériés
F3	Ind. garde enfant ouverture antenne
F3	Ind. repas dimanche et jours fériés
F3	Indemnité compensatrice frais de repas
F3	Indemnité de crèche
F3	Indemnité repas sur le lieu de travail
F3	Indemnité temps de transport

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Indemnité petit déjeuner
RFO	Indemnité repas RFO

Z. HC  


#### TITRE 4. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS MAINTENUS PROVISOIEMENT

Les éléments de salaire ci-dessous feront l'objet d'une analyse avant la fin de l'année 2013 afin de statuer sur leur devenir. Dans cette attente, ils sont maintenus provisoirement.

Ex. pôle	Rubrique
F2	Frais moyens de communication
F2	Indemnité contrainte chauffeur de direction F2
F2	Indemnité sujétion chauffeur de direction
F2	Prime de caisse F2 journalière
F2	Prime de caisse F2 mensuelle
F2	Prime de non-accident (NONACC)
F2	Prime d'activité complémentaires
F2	Prime de modulation
F2	Prime de moyen D1 SNG
F2	Frais pro assistants scripts PRM

Ex. pôle	Rubrique
F3	Forfait HS chauffeur de direction
F3	Indemnité responsabilité de caisse
F3	Indemnité sujétion chauffeur de direction
F3	Ind. responsabilité de caisse périodique
F3	Prime de cabinet
F3	Prime de non-accident (NONACC)
F3	Prime de présentation
F3	Ind. voyage occasionnels
F3	Indemnité de tournage
F3	Indemnité de tournage de nuit
F3	PTA PRIME SPECIFIQUE DE REPORTAGE (11,83%)

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Prime de cabinet
RFO	Prime de non-accident (NONACC)

Σ. HC  
 8/ JB P

## TITRE 5. ELEMENTS DE SALAIRE ANTERIEURS SUPPRIMES

1 – Eléments antérieurs supprimés faisant l'objet d'un nouveau mode de rémunération au sein du présent accord :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Indemnité fonction maintenance
F2	Compensation 6ème jour travaillé
F2	Forfait 125%
F2	Forfait journalier AT et PROD
F2	Forfait journalier vidéo légère
F2	Indemnité jour de récupération
F2	Indemnité jour férié cadre
F2	Prime de nuit (cadre et non cadre)
F2	Prime de nuit cadre après 1h
F2	Prime EVN (Permanence du matin)
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 1
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 2
F2	PRIME PERMANENCE NUIT NIVEAU 3

Ex. pôle	Rubrique
F3	Forfait heures sup. régisseur
F3	Prime de BP3 (régie finale Paris)
F3	Prime de panier
F3	Vacation de nuit
F3	Vacation de nuit (règle finale)
F3	Vacation du matin 6-7h
F3	Vacation du matin avant 6h
F3	PTA REGIME DE REPORTAGE REDACTION NATIONALE

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Indemnité absence pause de nuit
RFO	Prime Petit Matin 0h00-2h30
RFO	Prime TV nuit
RFO	Prime TV Matin

Ex. pôle	Rubrique
FS / FTVI	

2 – Autres éléments antérieurs supprimés du fait de leur obsolescence :

Ex. pôle	Rubrique
F2	Indemnité fonction permanence

Ex. pôle	Rubrique
F3	Indemnité de tenue de soirée
F3	Prime de plongée
F3	Prime de sujétion opération particulière

Ex. pôle	Rubrique
RFO	Prime TV Matin JT
RFO	Prime TV nuit longue durée
RFO	Prime JT Nuit

HC  
 96 2. 8. P

# LIVRE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

## TITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

### Préambule

Les dispositions du Titre 4 – Chapitre 1 relatives aux fonctions, filières et rémunération des journalistes se sont d'ores et déjà substituées aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, en application de l'accord du 15 septembre 2011 alors en vigueur et dont les termes ont été repris et incorporés au présent accord.

La présente annexe rappelle les modalités de leur mise en œuvre au 1er janvier 2012 telle qu'elle était prévue par l'accord du 15 septembre 2011.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet et ne se cumulent pas avec les dispositions contractuelles ayant le même objet ou la même cause.

Un avenant détaillant individuellement la mise en œuvre des dispositions conventionnelles sera remis à chaque journaliste concerné.

Des mesures de transposition sont nécessaires pour les chapitres ci-dessous du présent accord :

- 3/1 : Fonctions et filières
- 3/2 : Rémunération

Ces mesures sont transitoires et les règles décrites ci-dessous n'ont pas vocation à perdurer au-delà de l'exercice de transposition.

### **Article 1 : Repositionnement dans les fonctions et filières**

Le repositionnement au sein des fonctions et filières de la grille figurant à l'Annexe 5 de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions s'opère sur la base de la fonction occupée et du niveau contractuel acquis par chaque journaliste au 31 décembre 2011, en application des règles et du processus définis ci-après.

#### **1 – Grilles de correspondance**

Chaque niveau des classifications en vigueur au sein des ex-sociétés France 2, France 3 et RFO trouve sa correspondance dans la nouvelle grille France Télévisions annexée à l'accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions (Cf. Annexe 7 bis « grilles de correspondance »)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Le repositionnement des journalistes issus des ex-sociétés France 4, France 5, FTVI et FTVSA fera l'objet d'un examen au cas par cas.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "MC" and several illegible initials.

Sauf disposition plus favorable, le repositionnement des journalistes s'opère sur la fonction et/ou le palier correspondant.

Un journaliste ne peut être repositionné dans la nouvelle classification sur une fonction et un palier inférieur à sa fonction et son palier actuel en application de la grille de correspondance annexée au présent accord.

## **2 – Filières Edition / Coordination et Encadrement**

L'Edition / Coordination et l'Encadrement constituent deux filières au sein desquelles le repositionnement s'effectue au regard des fonctions effectivement exercées par ces journalistes et définies à l'Annexe 4 de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions.

Les journalistes de ces deux filières sont repositionnés sur le palier 2 associé à leur fonction lorsqu'ils exercent leur activité dans une rédaction nationale.

## **3– Spécificités de la filière Reportage / contenus d'information**

L'évolution au sein des fonctions et paliers de la filière reportage / contenus d'information s'opère principalement au regard de l'acquisition de l'expérience professionnelle. Pour les journalistes de cette filière exerçant des missions de même nature (ou similaires), un critère spécifique lié à l'ancienneté professionnelle est retenu pour leur repositionnement.

Le repositionnement des journalistes de la filière reportage est réalisé à l'issue de 6 étapes successives :

- 1<sup>ère</sup> phase : identification de la fonction et/ou du palier correspondant en application de la grille de correspondance
- 2<sup>ème</sup> phase : établissement d'une liste de journalistes susceptibles de bénéficier d'un repositionnement plus favorable dans la filière en cas d'ancienneté supérieure aux seuils définis ci-dessous :
  - o Repositionnement possible en Journaliste Spécialisé en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 15 ans
  - o Repositionnement possible en Grand Reporteur palier 1 en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 20 ans
  - o Repositionnement possible en Grand Reporteur palier 1 en cas d'ancienneté dans la profession supérieure à 18 ans pour les journalistes positionnés sur le niveau Journaliste spécialisé 2 au 31/12/2011
- 3<sup>ème</sup> phase : examen spécifique pour les Grands Reporteurs issus de l'ex-société RFO dont la grille de classification ne comportait que 2 niveaux de

GR. A l'issue de cet examen certains Grands Reporteurs pourront obtenir un repositionnement plus favorable.

- 4<sup>ème</sup> phase : après validation par l'encadrement, examen des propositions de repositionnement de l'ensemble des journalistes dans le cadre du comité de transposition décrit au point 4 ci-dessous.
- 5<sup>ème</sup> phase : établissement des positionnements définitifs à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012
- 6<sup>ème</sup> phase : les repositionnements sur la nouvelle grille France Télévisions qui se traduiront par un changement fonctionnel seront accompagnés de la mesure financière prévue à l'article 3/2-4, sauf constat pour le salarié considéré d'un niveau de rémunération excédant déjà le niveau de rémunération médian constaté pour la fonction ou le palier immédiatement supérieur à sa future fonction ou son futur palier.

#### **4 – Journalistes issus des filières technique ou administrative**

Le repositionnement des journalistes issus des filières technique ou administrative fera l'objet d'un examen particulier.

#### **5 - Comité de transposition**

Un comité chargé d'examiner les repositionnements des journalistes à l'issue du travail préparatoire à la transposition devra se réunir au cours du dernier trimestre 2011. Ce comité est composé de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la direction.

Chaque journaliste pourra demander le réexamen de son repositionnement auprès du service des Ressources Humaines dont il dépend dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la notification officielle qui lui sera adressée.

#### **Article 2 : Rémunération**

##### **1- Modalités d'intégration des éléments de salaire fixe dans le nouveau salaire mensuel**

Les journalistes bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu au 31 décembre 2011, indexation Outre-mer comprise.

Le repositionnement des journalistes dans le système salarial décrit au présent accord se traduit par la modification/simplification de la structure de leur rémunération.

Le treizième de la somme des montants perçus en 2011 au titre des éléments de rémunération suivants :

HC  
D. P.

- Mesure générale FTV 2009 / 2010 / 2011
- Complément salarial,
- Accords 2000
- Accord salarial
- Revalorisation salariale
- Prime de fin d'année (y compris partie prime sur objectifs régionaux)/ Prime annuelle
- Indemnité différentielle/Indemnité complémentaire/Indemnité forfaitaire/Complément différentiel

est affecté au salaire mensuel comme suit :

- une partie du treizième est affectée à la prime d'ancienneté du (de la) journaliste afin d'aligner le montant jusque là perçu par le salarié à ce titre sur le nouveau montant de celle-ci, calculé en application de l'article 3/2-2 du présent accord.
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de base du (de la) journaliste.

Les primes liées à l'activité non intégrées au salaire mensuel continueront à être versées en vertu des textes en vigueur.

Pour les journalistes ne bénéficiant pas de prime d'ancienneté à la date de mise en œuvre du présent accord, la totalité du treizième défini ci-dessus est affecté au nouveau salaire de base.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions sur l'année 2012, cette opération implique la proratisation du versement d'éléments de paye habituellement versés pour l'année complète avant la mise en œuvre du présent accord.

## **2- Part variable sur objectifs**

A défaut d'une position commune sur le dispositif de part variable sur objectifs, il est convenu, dans un souci de transparence, que les modalités d'application dudit dispositif font l'objet d'une note de service.

## **3- Dispositions salariales communes avec les personnels techniques et administratifs**

Les modalités d'application des mécanismes d'indexation Outre-mer à la grille salariale de l'Accord collectif pour le personnel journaliste de France Télévisions feront l'objet d'une discussion spécifique dans le cadre de la négociation de l'accord collectif général applicable à l'ensemble des salariés de France Télévisions, journalistes et non journalistes.

La possibilité de traduire en points d'indice la grille de rémunération journaliste est exprimée en euros figurant en Annexe 5 sera étudiée dans le cadre de la négociation de l'accord collectif général applicable à l'ensemble des salariés de France Télévisions, journalistes et non journalistes.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'mc', 'D', and 'C'.*

#### 4- Dispositions salariales applicables aux journalistes rémunérés à la pige

Un barème de rémunération spécifique devra être négocié avant le 31 décembre 2011 pour les journalistes rémunérés à la pige. Cette négociation traitera notamment de la prise en compte de l'ancienneté professionnelle dans l'élaboration des barèmes.

#### 5- Prime télé locale excentrée

La prime télé locale excentrée est maintenue aux conditions antérieures.

#### Article 3 : Harmonisation des salaires

Une négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise devra être ouverte afin de définir les modalités de réduction des écarts de rémunération constatés entre les salariés issus des ex-sociétés France 2, France 3, RFO, France 4, France 5, FTVI et FTVSA après repositionnement dans la nouvelle classification.

Cette discussion devra permettre de définir, à parcours professionnel comparable :

- l'écart maximal de rémunération acceptable entre des salariés occupant la même fonction et positionnés au même niveau dans la classification,
- les modalités de mise en œuvre des mesures de réduction des écarts dont les effets devront intervenir dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les principes retenus pourront être adaptés en tenant compte des dispositions qui seront négociées pour les personnels techniques et administratifs.

#### Article 4 : Garantie de rémunération

Dans le cadre des nouvelles dispositions du présent accord relatives tant au temps de travail qu'à la rémunération, les parties ont défini de nouvelles modalités de rétribution de l'activité des salariés de l'entreprise qui se traduisent soit par le versement d'éléments salariaux, soit par l'attribution d'heures ou de jours de récupération.

A contrainte d'activité équivalente, la mise en œuvre des présentes dispositions a vocation à se traduire à minima par une rétribution équivalente de l'activité de chacun des collaborateurs de l'entreprise.

Afin d'apporter une garantie sur ce point à l'ensemble de ces salariés, la direction s'engage à ce que toute perte susceptible d'être constatée non imputable à une réduction de l'activité de l'intéressé soit compensée par l'intégration au salaire individuel de la somme correspondante.

L'identification de l'écart de rétribution constaté s'opérera de la manière suivante :

- (1) identification du nombre de vacances du samedi, du dimanche, de soirée/nuit et de matin/jour effectuées en 2013
- (2) calcul de la rémunération annuelle brute antérieure, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouées au titre des dispositions appliquées en 2013 sur la base du taux horaire et du nombre de vacances effectuées
- (3) calcul de la nouvelle rémunération annuelle brute, y compris majorations et/ou récupérations (valorisées temps pour taux) allouée au titre des dispositions du présent accord sur la base des vacances effectuées en 2014
- (4) calcul de l'écart annuel entre les deux situations [(3) – (2)]. Si l'écart est négatif et que le salarié a accompli un nombre de vacances y compris de vacances du samedi, du dimanche, de soirée/nuit et de matin/jour au moins identique, alors le salarié se voit attribuer une revalorisation de son salaire de base venant compenser la perte constatée.

*D* *DE* *E* *HC*

## TITRE 2. DISPOSITIONS SALARIALES TRANSITOIRES

---

Les dispositions du présent accord viennent se substituer aux dispositions antérieures, parmi lesquelles figuraient des paliers de rémunération garantis à l'ancienneté au sein des ex-sociétés France 3 et RFO, non reconduits dans le présent accord.

En conséquence, il est convenu que les salariés sous contrat à durée indéterminée et issus d'une de ces deux sociétés pourront se prévaloir de l'application des références salariales annuelles brutes ci-dessous traduisant en euros les salaires minimaux annuels exprimés en points d'indice qui leur étaient antérieurement applicables.

Une vérification sera effectuée à l'issue de l'attribution des mesures individuelles de l'année civile au cours de laquelle le journaliste aura atteint le palier d'ancienneté de référence, afin, le cas échéant, d'opérer les régularisations salariales en découlant.

Cette possibilité est offerte aux salariés pour une durée de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, date prévue pour la mise en œuvre des dispositions salariales du présent accord.

Ces références salariales annuelles brutes sont les suivantes :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the initials "DG", and "MC" above a circled "P".

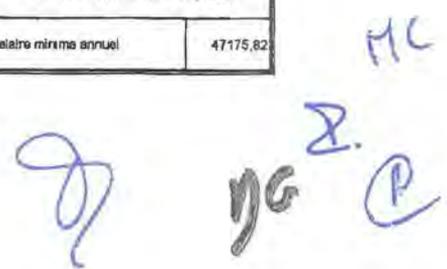
REFERENCES SALARIALES ANNUELLES BRUTES ISSUES DE L'EX SOCIETE (PRIME D'ANCIENNETE COMPRISE)

rédacteur reporter 3 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporter 5 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporter 8 ans d'ancienneté dans la fonction		rédacteur reporter 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	33380,50	saire minima annuel	37081,48	saire minima annuel	38719,28	saire minima annuel	43300,08
JRI 3 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 5 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 8 ans d'ancienneté dans la fonction		JRI 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	33729,49	saire minima annuel	37081,48	saire minima annuel	38719,28	saire minima annuel	43360,08
Journaliste bilingue 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste bilingue 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	34156,02	saire minima annuel	36887,80	saire minima annuel	38506,01	saire minima annuel	39734,55
Journaliste spécialisé 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Journaliste spécialisé 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	37420,29	saire minima annuel	40781,49	saire minima annuel	42487,83	saire minima annuel	45489,85
Chef d'édition 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef d'édition 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	36862,26	saire minima annuel	44206,24	saire minima annuel	45989,93	saire minima annuel	49435,02
Coordinateur d'échanges 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Coordinateur d'échanges 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	34117,24	saire minima annuel	41481,22	saire minima annuel	43292,80	saire minima annuel	48584,02
Grand Reporter 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporter 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporter 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Grand Reporter 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	38140,90	saire minima annuel	45183,89	saire minima annuel	48347,16	saire minima annuel	48310,52
Chef de service adjoint 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Chef de service adjoint 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	34063,28	saire minima annuel	41817,27	saire minima annuel	43320,71	saire minima annuel	46488,72
Envoyé spécial permanent 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Envoyé spécial permanent 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	35736,80	saire minima annuel	42779,79	saire minima annuel	43943,06	saire minima annuel	48720,71
Responsable d'édition 3 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 5 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 8 ans d'ancienneté dans la fonction		Responsable d'édition 12 ans d'ancienneté dans la fonction	
saire minima annuel	48218,54	saire minima annuel	49757,89	saire minima annuel	49757,89	saire minima annuel	51299,22

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "MC" and "96".

REFERENCES SALARIALES ANNUELLES BRUTES ISSUES DE L'EX SOCIETE ... (PRIME D'ANCIENNETE COMPRISE)

rédacteur reporter 3 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporter 5 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporter 8 ans d'ancienneté carte de presse		rédacteur reporter 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	34941,48	saletre minime annuel	38077,07	saletre minime annuel	39008,07	saletre minime annuel	41510,85
JRI 3 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 5 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 8 ans d'ancienneté carte de presse		JRI 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	35942,68	saletre minime annuel	38588,48	saletre minime annuel	39225,88	saletre minime annuel	41821,04
journaliste bilingue 3 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 5 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 8 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste bilingue 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	35942,68	saletre minime annuel	38588,48	saletre minime annuel	39225,88	saletre minime annuel	41821,04
journaliste spécialisé 3 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 5 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 8 ans d'ancienneté carte de presse		journaliste spécialisé 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	37209,88	saletre minime annuel	40540,87	saletre minime annuel	41370,87	saletre minime annuel	43478,27
Grand Reporteur 5 ans d'ancienneté carte de presse		Grand Reporteur 8 ans d'ancienneté carte de presse		Grand Reporteur 12 ans d'ancienneté carte de presse		Grand Reporteur 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	43181,09	saletre minime annuel	44847,38	saletre minime annuel	47138,85	saletre minime annuel	47138,85
Coordinateur d'échanges 3 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 5 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 8 ans d'ancienneté carte de presse		Coordinateur d'échanges 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	39226,87	saletre minime annuel	42749,82	saletre minime annuel	43822,84	saletre minime annuel	46885,87
Envoyé spécial permanent 5 ans d'ancienneté carte de presse		Envoyé spécial permanent 8 ans d'ancienneté carte de presse		Envoyé spécial permanent 12 ans d'ancienneté carte de presse		Envoyé spécial permanent 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	43181,09	saletre minime annuel	44847,38	saletre minime annuel	47138,85	saletre minime annuel	47138,85
Chef d'édition 3 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef d'édition 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	39226,87	saletre minime annuel	42500,37	saletre minime annuel	43873,38	saletre minime annuel	46184,87
Responsable d'édition 3 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 5 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 8 ans d'ancienneté carte de presse		Responsable d'édition 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	38242,27	saletre minime annuel	43881,81	saletre minime annuel	45034,82	saletre minime annuel	47330,81
Chef de service adjoint 3 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service adjoint 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	39226,87	saletre minime annuel	42749,82	saletre minime annuel	43822,84	saletre minime annuel	46885,87
Chef de service 5 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service 8 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service 12 ans d'ancienneté carte de presse		Chef de service 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	48334,48	saletre minime annuel	47311,88	saletre minime annuel	49882,02	saletre minime annuel	49882,02
Rédacteur en chef adjoint 5 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef adjoint 8 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef adjoint 12 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef adjoint 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	47323,82	saletre minime annuel	48301,44	saletre minime annuel	50805,03	saletre minime annuel	50805,03
Rédacteur en chef 5 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef 8 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef 12 ans d'ancienneté carte de presse		Rédacteur en chef 12 ans d'ancienneté carte de presse	
saletre minime annuel	45408,78	saletre minime annuel	45408,78	saletre minime annuel	47175,82	saletre minime annuel	47175,82

MC  


### TITRE 3. GRILLES DE CORRESPONDANCE

**CORRESPONDANCE GRILLE France 2 / GRILLE FTV**  
 Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information

GRILLE France 2		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporteur	→	2	Journaliste rédacteur reporteur
Journaliste reporteur d'images	→	3	Journaliste reporteur d'images
		4	Journaliste bilingue
		4	Journaliste spécialisé - reportage
		4	Journaliste spécialisé - images
		4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur palier 1	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur palier 2	→	7	Grand Reporteur palier 2
Grand Reporteur palier 3	→	8	Grand Reporteur palier 3
Grand Reporteur palier 4	→	9	Grand Reporteur palier 4
Grand Reporteur palier 5	→	10	Grand Reporteur palier 5

Z. HC  
JG @

**CORRESPONDANCE GRILLE France 3 / GRILLE FTV**  
**Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information**

GRILLE France 3		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporter	→	2	Journaliste rédacteur reporter
Journaliste reporter d'images	→	3	Journaliste reporter d'images
Journaliste bilingue	→	4	Journaliste bilingue
Journaliste spécialisé	→	4	Journaliste spécialisé - reportage
Journaliste spécialisé 1	→	4	Journaliste spécialisé - images
Journaliste spécialisé 2	→	4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur palier 1	→	7	Grand Reporteur palier 2
Grand Reporteur palier 2	→	8	Grand Reporteur palier 3
Grand Reporteur palier 3	→	9	Grand Reporteur palier 4
Grand Reporteur palier 4	→	10	Grand Reporteur palier 5

Handwritten notes in blue ink: "2. MC", "JK", and "P".

**CORRESPONDANCE GRILLE RFO / GRILLE FTV**  
**Repositionnement minimum garanti au sein de la filière reportage / contenus d'information**

GRILLE RFO		NIV.	NOUVELLE GRILLE FTV
Journaliste stagiaire	→	1	Journaliste stagiaire
Journaliste rédacteur reporteur	→	2	Journaliste rédacteur reporteur
Journaliste reporteur d'images	→	3	Journaliste reporteur d'images
Journaliste bilingue	→	4	Journaliste bilingue
Journaliste spécialisé 1	→	4	Journaliste spécialisé - reportage
Journaliste spécialisé 2	→	4	Journaliste spécialisé - images
		4	Journaliste spécialisé
Grand Reporteur 1	→	5	Grand Reporteur palier 1
Envoyé spécial permanent	→	6	Envoyé spécial permanent
Grand Reporteur 2	→	7	Grand Reporteur palier 2
		8	Grand Reporteur palier 3
		9	Grand Reporteur palier 4
		10	Grand Reporteur palier 5

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MC" and other illegible marks.*