

**francetélévisions**

**Accord relatif au  
Contrat de génération**

Snrt-cgt-tv

MC 8.

---

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 Dispositions générales</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Définition des tranches d'âges</b>	<b>5</b>
1.1.1 Les jeunes	5
1.1.2 Les seniors	5
<b>1.2 Principe de non-discrimination</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 2 Engagements pour l'emploi</b>	<b>6</b>
<b>2.1 L'embauche</b>	<b>6</b>
2.1.1 Objectifs en matière d'alternance	6
2.1.2 Objectifs de recrutement en CDI	6
2.1.3 Stages	7
2.1.4 Indicateurs de suivi	7
<b>2.2 L'intégration</b>	<b>8</b>
2.2.1 Parcours d'intégration	8
2.2.2 Rôle et mission du parrain	8
2.2.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi	9
2.2.4 Dispositifs d'accompagnement favorisant l'embauche des jeunes	9
2.2.5 Indicateurs de suivi	9
<b>CHAPITRE 3 Engagements pour le maintien dans l'emploi</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Développement des compétences et des qualifications – Accès à la formation</b>	<b>10</b>
3.1.1 Les différents entretiens à privilégier	10
3.1.1.1 L'entretien de milieu de carrière ou "CAP 50"	10
3.1.1.2 L'entretien "Horizon 65"	11
3.1.2 Le plan d'action personnalisé (PAP)	11
3.1.3 Plan de formation	12
3.1.4 Des parcours de formation pour le maintien dans l'emploi	12
3.1.5 Accès aux dispositifs de formation	13
3.1.6 Valorisation des parcours	13
3.1.7 Indicateurs de suivi	14
<b>3.2 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite</b>	<b>14</b>
3.2.1 Aménagement du temps de travail des seniors	14
3.2.1.1 Le temps partiel choisi	14
3.2.1.2 La semaine de travail sur 4 jours	14
3.2.2 Aménagement du temps de travail des seniors dans les 12 mois précédant leur départ à la retraite	15
3.2.2.1 Formalités et conditions	15
3.2.2.2 Les différents aménagements de fin de carrière	15
3.2.2.2.1 Le temps partiel compensé partiellement	15
3.2.2.2.2 Le temps partiel compensé totalement	16
3.2.3 Télétravail	16
3.2.4 Congés fin de carrière	16
3.2.5 Préparation à la retraite	16
3.2.5.1 Mise en place d'un module de préparation à la retraite	16
3.2.5.2 Mise en place d'une information personnalisée	16
3.2.6 Indicateurs de suivi	16
<b>CHAPITRE 4 Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité</b>	<b>17</b>
<b>4.1 Prévention de la pénibilité</b>	<b>17</b>
<b>4.2 Amélioration des conditions de travail</b>	<b>17</b>
4.2.1 Examen médical complémentaire	17

MC  
2

4.2.2	Suivi des seniors ayant des restrictions d'aptitude à l'emploi	17
4.3	Indicateurs de suivi	17
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences</b>	<b>18</b>
5.1	Organisation de la coopération intergénérationnelle	18
5.2	Principaux dispositifs de transmission des compétences existants	18
5.2.1	La formation interne	19
5.2.2	Le tutorat	19
5.2.2.1	Rôle et missions du tuteur	19
5.2.2.2	Modalités de mise en œuvre du tutorat	19
5.2.3	Valorisation de ces dispositifs	20
5.2.4	Indicateurs de suivi	20
5.3	Le Mécénat de compétences	21
5.3.1	Présentation du dispositif	21
5.3.2	Modalités de mise en œuvre	21
5.4	Indicateurs de suivi	21
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>Modalités de suivi et d'évaluation de réalisation des engagements</b>	<b>22</b>
6.1	Document d'évaluation	22
6.2	Suivi de l'accord au sein de l'entreprise	22
6.2.1	Ressources identifiées	22
6.2.2	Commission de suivi	22
6.3	Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord	23
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>Dispositions finales</b>	<b>24</b>
7.1	Publicité de l'accord	24
7.2	Durée et champ d'application	24
7.3	Dépôt de l'accord	24

...

HC  
2

Le présent accord est conclu 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,

Et

D'une part,

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

D'autre part,

## PREAMBULE

La diversité est l'une des valeurs fondatrices de France Télévisions : elle se situe au cœur de nos missions de service public et constitue pour l'entreprise une priorité et un engagement fort.

Dans le cadre de cette politique, la diversité des âges constitue l'un des 4 champs prioritaires identifiés à ce jour par l'entreprise.

En effet, les différences sont une richesse, une source d'équilibre ainsi qu'un atout pour développer l'innovation et la créativité. La diversité des équipes et particulièrement celle touchant à l'âge, au sexe, à l'origine sociale et ethnoculturelle ainsi qu'au handicap, constitue un enjeu important tant sur le plan des ressources humaines que de la cohésion sociale. A ce titre, France Télévisions a pour ambition de développer une culture intergénérationnelle forte et enrichissante pour tous.

La négociation sur le contrat de génération, prévue par la loi n°2013-185 du 1er mars 2013, s'inscrit pleinement dans cette démarche. Elle vient prendre, en la complétant, le relais de la démarche précédente initiée en 2009 qui visait les seniors, et qui s'est concrétisée à France Télévisions par l'application d'un plan d'action.



# CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

## 1.1 Définition des tranches d'âges

---

### 1.1.1 Les jeunes

Le terme "jeunes" utilisé dans le présent accord désigne les jeunes actifs de moins de 30 ans.

### 1.1.2 Les seniors

Le terme "seniors" utilisé dans le présent accord désigne les actifs de 55 ans et plus, pour le volet embauche et pour le calcul du taux de maintien dans l'emploi visé à l'article 2.1.2 ci-dessous. Pour les autres dispositions, sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

## 1.2 Principe de non-discrimination

---

France Télévisions réaffirme son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de parcours professionnel et de rémunération des collaborateurs.

Conformément à l'article L.1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

A ce titre, France Télévisions rappelle que des sanctions pénales sont encourues par les auteurs d'infraction, pour les personnes physiques : une peine d'emprisonnement maximale de 3 ans et une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros.

Enfin, le présent accord doit contribuer à lutter contre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte, à garantir l'effectivité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à garantir la mixité et l'égalité d'accès à l'emploi.

8. MC

## CHAPITRE 2 ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOI

France Télévisions affirme que l'âge n'est pas un élément de discrimination dans les processus de recrutement. Ainsi, les critères retenus pour le recrutement doivent être basés sur la compétence et notamment la formation initiale et continue ainsi que l'expérience professionnelle acquise par les candidats.

### 2.1 L'embauche

#### 2.1.1 Objectifs en matière d'alternance

L'alternance permet l'insertion professionnelle des jeunes en les formant à un métier tout en leur permettant de mettre en œuvre leurs connaissances dans le contexte professionnel.

A ce titre, France Télévisions considère que l'alternance relève de sa responsabilité sociale et sociétale. C'est aussi un moyen pour l'entreprise de conforter ses compétences métier et de favoriser la transmission inter-générationnelle des savoirs au sein de France Télévisions.

L'alternance est également un moyen efficace pour insérer des publics habituellement moins représentés, notamment les jeunes issus de la diversité.

C'est pourquoi, l'entreprise souhaite privilégier le développement de ce dispositif et s'engage sur un minimum de **150 alternants** pour 2014 (*sur la base d'un calcul en moyenne mensuelle*).

Ce niveau sera progressivement porté à 2,5% de l'effectif moyen mensuel de l'entreprise (soit environ 250 alternants) en 2016.

La réalisation de cet objectif devra prendre en compte les éléments suivants :

- Une répartition équitable dans l'ensemble des établissements, et notamment dans les établissements ultra-marins, en tenant compte de l'offre de formation en alternance existante et adaptée aux besoins de l'entreprise.
- Une répartition globalement équilibrée entre les femmes et les hommes,
- Les candidatures du sexe sous représenté dans le secteur concerné, à compétences égales, devront être privilégiées.

Dans les Collectivités d'Outre-mer où il n'existe pas sur place d'offre de formation en alternance, l'entreprise veillera à privilégier, à compétences égales, l'accueil de jeunes issus de ces régions dans les autres sites de France Télévisions où un besoin est identifié.

Toutes ces offres feront l'objet d'une publication sur le site FTVjob afin d'être accessibles au plus grand nombre.

Par ailleurs, France Télévisions, désireuse de capitaliser sur l'investissement des équipes dans la transmission des savoirs réalisé à l'occasion de ces contrats, s'engage à proposer à l'issue du contrat en alternance et en fonction des besoins de l'entreprise, après évaluation de leurs compétences menée conjointement par la Direction des Ressources Humaines et l'encadrement, un contrat à durée indéterminée aux alternants répondant le mieux aux critères de sélection de l'entreprise. Ces CDI seront proposés dans la limite du nombre fixé au paragraphe suivant 2.1.2.

L'engagement de tous les collaborateurs est nécessaire au développement et à la réussite de l'alternance.

#### 2.1.2 Objectifs de recrutement en CDI

L'entreprise s'engage à embaucher **60** jeunes en contrat à durée indéterminée, directement ou à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un contrat à durée déterminée effectué au sein de France Télévisions, sur la durée totale de l'accord.

8. MC

Par ailleurs, malgré le contexte économique très contraint, l'entreprise s'engage à maintenir le taux de **20 %** de seniors dans l'entreprise, intégrant les éventuelles embauches de seniors en contrat à durée indéterminée effectuées au cours de la durée d'application du présent d'accord.

### 2.1.3 Stages

La politique de gestion des stages s'inscrit dans la politique d'emploi de France Télévisions.

En effet, accueillir des jeunes en stage est l'opportunité pour l'entreprise de se faire connaître auprès des jeunes générations, non pas uniquement comme canal de diffusion de programmes audiovisuels, mais également comme employeur potentiel. Etre reconnu au plus tôt par les jeunes permet à l'entreprise d'attirer des talents dans tous les domaines d'activités afin de construire l'entreprise de demain.

Intégrer des jeunes au sein des équipes permet également de valoriser la marque France Télévisions.

C'est l'occasion de :

- découvrir le premier acteur audiovisuel français et ses métiers ;
- transmettre et échanger sur les pratiques et savoirs.

Afin d'assurer un accueil de qualité des élèves en stage et conformément à la réglementation en vigueur, France Télévisions s'engage au respect du cadre suivant :

- tout stage est formalisé par la signature d'une convention de stage entre France Télévisions, le stagiaire et l'établissement de formation. Cette convention est impérativement signée par un acteur RH ;
- chaque stagiaire est suivi par un tuteur identifié ;
- un ou plusieurs stagiaires ne peuvent se substituer à un collaborateur et ainsi occuper un poste de travail permanent au sein de l'entreprise. La succession de plusieurs stages sur une même mission n'est pas possible, sauf respect du délai de carence réglementaire ;
- le stage s'inscrit dans un projet pédagogique ou dans un parcours de découverte des métiers et des formations ;
- sa durée ne peut excéder 6 mois par année ;
- une indemnité est due pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, ainsi que la prise en charge des frais de transport domicile-travail dans les mêmes conditions que celles des salariés qui en bénéficient selon les règles en vigueur dans l'entreprise. De plus, lorsque le stagiaire est amené à se déplacer à la demande de France Télévisions, il bénéficie des défraiements en vigueur.

Afin d'encadrer au mieux ce dispositif, l'entreprise élaborera une charte destinée à définir la politique de France Télévisions en matière d'accueil des stagiaires, rappeler les principes à respecter et les droits des stagiaires.

Les délégués du personnel pourront sur demande avoir communication de la liste des stages en cours (hors stages d'observation).

### 2.1.4 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de recrutements CDI jeunes réalisés
- Nombre de recrutements CDI seniors réalisés
- Nombre de recrutements en alternance réalisés
- Nombre d'alternants transformés en CDI. A partir de 2015, cet indicateur sera suivi également par emploi
- Nombre de stagiaires de plus de 5 jours
- Elaboration d'une charte relative aux stages dans l'entreprise

D.  
MC



## 2.2 L'intégration

---

Une attention particulière sera portée à la mise en œuvre du parcours d'intégration en vigueur à France Télévisions, en vue de faciliter l'intégration des bénéficiaires du présent accord.

### 2.2.1 Parcours d'intégration

Ces nouveaux collaborateurs recrutés en CDI ainsi que les CDD d'une durée supérieure à 6 mois bénéficieront de ce parcours d'intégration. Toutefois, dans le cas d'un recrutement d'un salarié ayant déjà travaillé à France Télévisions, la mise en œuvre de ce parcours sera laissée à l'appréciation du Responsable des Ressources Humaines.

Le parcours d'intégration sera déployé selon le lieu de recrutement au siège, en région, en outremer. Il sera mis en œuvre à l'aide d'un kit d'accueil et d'intégration contenant une boîte à outils détaillée définissant l'ensemble des actions à mettre en œuvre, disponible sur l'intranet.

Le parcours d'accueil et d'intégration sera initié par le responsable RH du nouveau recruté pour l'accompagner au mieux dans sa découverte de l'entreprise et ainsi faciliter sa prise de fonction. En lien avec la filière RH, le manager sera également un acteur important dans l'accompagnement des premiers moments de la vie dans l'entreprise, ainsi que le parrain.

Conçu autour de plusieurs grands temps forts sur une période de 6 mois, ce parcours d'accueil et d'intégration a pour objectif de faciliter les premiers mois dans l'entreprise du nouveau recruté, en lui donnant une vision claire des activités, des métiers mais aussi de la culture et des valeurs de l'entreprise.

Il se déclinera en 4 étapes :

- Préparation de l'arrivée (*1 mois avant l'arrivée*) : préparation par le manager et le responsable RH d'un cadre de travail opérant à l'arrivée du nouveau collaborateur ;
- Démarrage du parcours d'accueil et d'intégration (*la 1ère semaine*) : ces premiers jours doivent faciliter l'intégration du nouveau collaborateur ;
- Accompagnement du nouveau recruté (*les 3 premiers mois*) par l'ensemble des acteurs concernés du parcours (*manager, responsable RH, communication interne et parrain*) ;
- Clôture du parcours d'accueil et d'intégration (*à partir du 6ème mois*).

Le parcours d'accueil et d'intégration abordera également la politique de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail de France Télévisions. L'analyse de l'activité exercée par le nouveau recruté permettra d'identifier les éventuels risques professionnels et de l'informer des dispositions prises par l'entreprise en matière de santé physique et mentale liée au travail.

### 2.2.2 Rôle et mission du parrain

Les jeunes bénéficieront systématiquement de l'accompagnement d'un parrain identifié sur proposition du manager, à l'exception des alternants qui bénéficient déjà d'un tuteur. Cet accompagnement sera également proposé aux seniors qui le souhaiteront.

Le parrain est vecteur et facilitateur de l'intégration des bénéficiaires du parcours d'intégration. Il est l'un des acteurs importants, moteur du suivi et de la réussite du parcours d'intégration du nouveau recruté.

Le parrain est une personne expérimentée, qui exerce le métier du nouvel embauché. Il est reconnu pour son sens du relationnel, sa connaissance de l'entreprise et de son environnement de travail qu'il a envie de faire découvrir et de partager. Dans le but de favoriser la coopération intergénérationnelle, le parrain sera idéalement dans une tranche d'âge égale ou supérieure à 45 ans.

Ses missions seront d'accueillir, guider et renseigner le nouveau recruté. Ainsi, il participera au quotidien au suivi du parcours d'intégration, en lien avec le manager et la filière RH.

2. MC

### 2.2.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Au plus tard à la fin du parcours d'intégration, il sera prévu un entretien entre le nouveau recruté, son manager et le parrain.

Cet entretien, désigné "rapport d'étonnement", aura pour objectif de dresser le bilan des premiers mois d'activité, mettre en avant les points positifs et les points d'amélioration, et valider les acquis, les besoins ainsi que les attentes.

Cet entretien est également l'occasion d'évaluer le parcours d'intégration, de relever des points d'étonnement (*durée, organisation, rencontres, accès aux informations liées à l'entreprise, accès aux informations liées au poste, accès aux outils informatiques, sécurité et conditions de travail, documentations générales, qualité de vie par le travail...*).

### 2.2.4 Dispositifs d'accompagnement favorisant l'embauche des jeunes

Afin de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes recrutés en CDI ou CDD d'une durée minimum de 6 mois, France Télévisions portera, sur présentation de justificatifs (abonnement, billet) la prise en charge des frais d'abonnement de transports en commun à 80% (sur la base du tarif 2ème classe). Cette mesure, qui concerne les trajets quotidiens, s'appliquera au cours des 6 premiers mois de collaboration et n'est pas renouvelable en cas de contrats successifs.

Par ailleurs, conformément à la politique de qualité de vie au travail développée par France Télévisions, il est rappelé l'existence au sein de l'entreprise de mesures permettant de faciliter l'accès à l'emploi :

- Le PASS « Aide Mobili Jeune ». Cette aide proposée par les organismes collecteurs du 1% logement permet une prise en charge d'une partie du loyer du jeune recruté, sous certaines conditions ;
- Le dispositif « LocService » qui offre un accès au parc immobilier locatif privé sans frais d'agence et aide les collaborateurs dans leur recherche de logement ;
- La bourse au logement qui propose aux jeunes recrutés d'accéder à des offres locatives du parc social mutualisées entre plusieurs entreprises ;
- Les résidences temporaires : dispositif qui apporte une solution de logement (chambre ou studio meublé) pour des collaborateurs ayant des difficultés sociales/économiques pour accéder à un logement classique.

Ces différentes mesures sont développées progressivement avec les responsables et interlocuteurs Ressources Humaines.

### 2.2.5 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de parcours d'intégration déployés
- Nombre de bénéficiaires de la prise en charge majorée des frais de transport en commun domicile travail
- Nombre de bénéficiaires du PASS aide mobili jeune
- Nombre de bénéficiaires du Loc service
- Nombre de bénéficiaires des résidences de location temporaires

  
opc

## CHAPITRE 3 ENGAGEMENTS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### 3.1 Développement des compétences et des qualifications – Accès à la formation

#### 3.1.1 Les différents entretiens à privilégier

En complément de l'entretien annuel, les collaborateurs âgés de 45 ans et plus bénéficieront de l'entretien de seconde partie de carrière rebaptisé entretien "CAP 50".

L'entreprise entend développer également un nouvel entretien appelé "HORIZON 65", réservé aux collaborateurs seniors âgés de 59 ans et plus. L'entretien "HORIZON 65" s'inscrit comme étant une suite logique de l'entretien "CAP 50", mais son objectif est prioritairement axé sur la préparation à la retraite.

##### 3.1.1.1 L'entretien de milieu de carrière ou "CAP 50"

Désormais appelé "CAP 50", l'entretien de milieu de carrière est un moment important et privilégié d'écoute, de dialogue, et d'engagement mutuel, qui permet au salarié et à l'entreprise de préparer et de mieux gérer la deuxième partie de vie professionnelle du salarié.

Il est mené par le Responsable Ressources Humaines, qui peut auparavant consulter le manager pour obtenir des compléments d'informations concernant le collaborateur. Une formation spécifique à cet entretien sera dispensée aux Responsables Ressources Humaines.

Lors de l'année de sa réalisation, cet entretien est proposé à la suite de l'entretien annuel pour ne pas être décontextualisé de la réalité professionnelle du salarié concerné.

En lien avec la ligne managériale, le Responsable Ressources Humaines supervise la réalisation concomitante de ces deux entretiens et élabore le plan d'action personnalisé (PAP) de chaque collaborateur, résultant des conclusions de ces entretiens.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation professionnelle supplémentaire, mais d'un instant clé dans la carrière professionnelle d'un collaborateur, qui lui permet, à mi-parcours, de faire un état des lieux de ses expériences professionnelles passées et de réfléchir aux orientations qu'il veut prendre dans l'avenir.

Il fait ainsi le point avec son Responsable Ressources Humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles, les adaptations éventuelles de son poste à sa situation actuelle et ses possibilités d'évolution professionnelle.

L'entretien "CAP 50" est donc l'occasion, tous les cinq ans, d'examiner les facteurs, notamment liés à l'expérience et à l'âge, qui sont susceptibles d'influencer le devenir professionnel du collaborateur concerné en fonction de l'évolution concomitante de l'environnement professionnel au sein et hors de l'entreprise. L'objectif est d'aider le collaborateur à préciser et/ou à mettre en œuvre un projet professionnel cohérent et réalisable, en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi.

Il est aussi l'occasion d'aborder les différents aspects de son activité au regard de la politique de santé sécurité et qualité de vie au travail et d'envisager si nécessaire la mise en œuvre de certaines dispositions prévues par France Télévisions.

L'entretien doit enfin permettre la satisfaction des aspirations professionnelles et personnelles du salarié tout en facilitant les adaptations et évolutions nécessaires à la performance de l'entreprise.

MC  
2.



L'entreprise s'engage ainsi à favoriser la mise en œuvre effective des plans de formation et de professionnalisation nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés seniors.

"CAP 50" a donc un quadruple objectif :

- Faire le point sur les compétences, les besoins de formation, la situation professionnelle du collaborateur et son évolution, etc. ;
- Anticiper l'évolution des carrières professionnelles et envisager une éventuelle mobilité ;
- Formaliser le plan d'action personnalisé ("PAP") du collaborateur concerné ;
- Aborder les conditions de travail et le cas échéant les risques liés à la pénibilité.

Cet entretien permet ainsi de :

- Concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences, d'une formation ou d'une actualisation de ses connaissances ;
- Articuler le projet professionnel, attentes, centres d'intérêt en fonction des possibilités et besoins de l'entreprise ;
- Aider le salarié à définir un projet professionnel cohérent.

France Télévisions prend l'engagement d'assurer l'entretien "CAP 50" pour tous les salariés de plus de 45 ans avant leur cinquantième année.

### **3.1.1.2 L'entretien "Horizon 65"**

Pour les collaborateurs de 59 ans et plus, l'entreprise mettra en œuvre un entretien spécifique baptisé "Horizon 65", entretien devant être réalisé avant la 61<sup>ème</sup> année des collaborateurs concernés.

Cet entretien, centré sur la préparation à la retraite du collaborateur, sera mené par le Responsable Ressources Humaines. Il sera prioritairement mis en place pour les collaborateurs ayant déjà suivi le module de préparation à la retraite proposé par l'entreprise aux seniors de plus de 58 ans, afin de faciliter la transition entre activité et retraite.

Il sera l'occasion d'ajuster le Plan d'Action Personnalisé des collaborateurs concernés, au regard notamment de leurs projets professionnels et personnels, et de construire les modalités de transmission des savoirs et de l'expérience pour anticiper au mieux leur départ à la retraite.

En complément du support de l'entretien "CAP 50", un addendum sera élaboré et viendra s'ajouter au dossier de chaque collaborateur, constitué des conclusions de l'entretien "CAP 50", du plan d'action personnalisé et de ses évolutions.

### **3.1.2 Le plan d'action personnalisé (PAP)**

La tenue de l'entretien professionnel et de l'entretien "CAP 50" permettront d'élaborer le Plan d'Action Personnalisé ("PAP") du collaborateur, résultant des conclusions de ces deux entretiens, après examen des points suivants :

- Faits marquants du passé professionnel du salarié à identifier (*les facteurs de succès, les expériences transférables*) ;
- Conséquences pour le salarié des évolutions prévisibles dans son emploi, son service ou l'entreprise, sur les 5 prochaines années (*Synthèse des évolutions évoquées entreprise/emplois/métiers/postes, Pistes pour poursuivre et enrichir l'activité actuelle*) ;
- Pistes d'actions ou d'évolution (*dans ou hors de l'entreprise*) : évolutions des missions sur le poste occupé, dans l'emploi ou la famille d'emploi, reconversion partielle, reconversion totale ou mobilité interne ou externe, etc. (*Recensement des projets du salarié, modalités envisageables*) ;
- Articulation "vie personnelle / vie professionnelle" : éventuels réaménagements du cadre de travail relatifs à des évolutions personnelles liées notamment au vieillissement, à l'évolution de la nature des missions, du Rythme de travail, temps partiel, temps choisi, etc.

2 MC

En étroite collaboration avec la ligne managériale et la direction du développement RH, le responsable RH définira le plan d'action personnalisé de chaque collaborateur.

Le "PAP" devra impérativement intégrer l'ensemble des actions envisagées (dont les parcours de formations et/ou d'accompagnement spécifiques) et les moyens associés à leur mise en œuvre.

La mise en œuvre des plans d'action personnalisés est suivie par la Direction des Ressources Humaines centrale et ses services, en partenariat avec les Direction des Ressources Humaines opérationnelles concernées et la ligne managériale, qui feront le point sur son avancement à chaque nouvel entretien.

### 3.1.3 Plan de formation

L'entreprise s'engage à favoriser l'accès des seniors à la Formation Professionnelle afin de leur garantir des droits identiques à ceux des autres salariés ; la ligne managériale et la filière RH, en charge de cette mission, devront également assurer la traçabilité de toutes les actions de formations suivies par les collaborateurs seniors et celle de leurs évaluations.

Il est également précisé que le plan de formation de l'entreprise comprendra des dispositifs de formation pour les publics ciblés. Il proposera notamment :

- des actions de formation axées notamment sur le "management intergénérationnel et interculturel ;
- des actions de formations liées à l'obtention et/ou à la reconnaissance d'une compétence complémentaire ;
- des cycles de conférences multi supports ouvertes aux seniors (*enjeux du monde contemporain, développement de la culture numérique, bien être et qualité de vie, etc.*).

Il devra également intégrer la mise en œuvre :

- des actions faisant suite aux besoins validés dans le cadre des entretiens "CAP 50" et des plans d'actions personnalisés associés ;
- des parcours d'accompagnement et/ou de formation spécifiques ;
- de bilans professionnels ("*Point Carrière*", notamment pour les collaborateurs PTA positionnés sur le niveau d'expertise « confirmé » et disposant d'une expérience dans leur emploi supérieure à 15 ans, et pour les collaborateurs occupant des emplois fragilisés) ;
- des actions développées dans le cadre des dispositifs comme le DIF, les périodes de professionnalisation ;
- des actions concourant au développement de projets d'itinéraires professionnels comme le Bilan de Compétences, la VAE, le CIF, etc. ;
- des actions liées aux formations de formateur interne, animateur de formation et tuteur.

### 3.1.4 Des parcours de formation pour le maintien dans l'emploi

Les collaborateurs dont l'entretien "CAP 50" aura permis de déceler l'absence éventuelle de formation depuis au moins 3 ans feront l'objet d'un suivi spécifique de leur Responsable Ressources Humaines.

S'il s'agit de formations d'adaptation au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, les collaborateurs concernés seront prioritaires dans l'année pour bénéficier des formations adaptées à leurs besoins.

Ces formations s'inscriront dans un parcours de formation et/ou d'accompagnement spécifique, parcours faisant partie intégrante de leurs plans d'action personnalisés.

MC  
Z.

L'entreprise s'engage également pour que les parcours de formations et/ou d'accompagnement spécifiques de ces collaborateurs soient individualisés et prioritairement axés sur l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des savoirs et des connaissances dans les domaines suivants :

- Toute formation permettant une évolution des compétences dans le domaine d'activité du salarié, sans correspondre à une adaptation au poste de travail ;
- Techniques d'expression écrite et orale, savoirs de base ;
- Langues étrangères (*pratique à finalité professionnelle*) ;
- Bureautique/TIC ;
- Environnement numérique ;
- Enjeux du monde contemporain et changements culturels.

D'autre part, afin de faciliter la prise de nouvelles fonctions et/ou l'exercice de l'emploi dans un contexte évolutif, les collaborateurs seniors pourront également se voir proposer par leur Responsable Ressources Humaines des parcours d'accompagnement et/ou de formation personnalisés, parcours qui viendront actualiser leurs plans d'action personnalisés. Cette proposition concerne les salariés qui doivent ou ont bénéficié d'une mobilité, d'une reconversion ou d'une promotion.

Pour garantir la bonne mise en œuvre de ces parcours de formation personnalisés, l'entreprise et les collaborateurs concernés entendent privilégier tout particulièrement le recours au DIF.

### **3.1.5 Accès aux dispositifs de formation**

Pour permettre à chaque salarié senior, suite à l'élaboration de son plan d'action personnalisé, de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte de ses propres souhaits et du contexte de l'entreprise, l'entreprise s'appuie sur l'expertise de la Filière RH.

Toutes les opportunités permettant d'articuler entre eux les différents dispositifs seront favorisées : Plan de formation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE, bilan de compétences, CIF.

L'optimisation de ces différents dispositifs a pour objectif de faciliter et favoriser le développement de parcours de formation et de professionnalisation tout en optimisant les coûts induits.

Dans ce cadre, toute demande de DIF, période de professionnalisation, CIF, VAE, Bilan de Compétences, etc. à l'initiative du salarié concerné ou sur proposition de son Responsable Ressources Humaines bénéficiera d'un accord de principe de l'entreprise, d'un financement facilité (*sous réserve de financement AFDAS*) et d'un accompagnement renforcé de son parcours.

S'agissant de la mise en œuvre de ces dispositifs dans les établissements ultramarins, l'entreprise s'engage à proposer, à l'issue de la négociation du nouvel accord sur la Formation Professionnelle, un dispositif spécifique facilitant leur accès aux différentes catégories de personnel, dont les seniors en premier lieu.

### **3.1.6 Valorisation des parcours**

L'entreprise entend faire du DIF un outil privilégié de son plan de formation. Il sera désormais proposé un abondement du compteur DIF d'1 heure pour 7 heures de formation suivies dans le cadre d'un DIF.

Ainsi, toute action de formation (et/ou bilan professionnel) liée au plan d'action personnalisé du collaborateur senior et mis en œuvre dans le cadre d'un DIF prioritaire sera valorisée de la sorte et permettra notamment de générer de nouveaux crédits de formation pour de nouvelles actions liées au maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés.

L'entreprise entend également favoriser l'application à tous les collaborateurs seniors de la possibilité d'utilisation anticipée du DIF (accord formation 2007). Elle leur autorisera alors, dans ce cadre, l'anticipation des droits à DIF sur 42 heures.

MC  
2.



### 3.1.7 Indicateurs de suivi

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Effectif de la tranche d'âge concernée
- Nombre d'entretiens CAP 50 proposés et nombre d'entretiens réalisés
- Nombre d'entretiens Horizon 65 proposés et nombre d'entretiens réalisés
- Nombre de PAP élaborés
- En 2014 : Nombre de personnes ayant suivi une formation
- En 2015 : Nombre de personnes ayant suivi une formation par emploi (sans historique)
- Nombre de périodes de professionnalisation réalisées
- Nombre de VAE réalisées
- Nombre de bilans de compétence réalisés
- Nombre de CIF réalisés
- Nombre de DIF demandés et obtenus

## 3.2 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

---

### 3.2.1 Aménagement du temps de travail des seniors

L'allongement de la durée de la vie professionnelle nécessite d'ouvrir aux salariés seniors qui le souhaitent de moduler leur temps et/ou leur rythme de travail en leur proposant les aménagements suivants :

- Le temps partiel choisi
- La semaine de travail sur 4 jours

Le collaborateur qui souhaite bénéficier de ces deux aménagements doit en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, 3 mois avant la date envisagée. L'entreprise fait part de sa réponse dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du collaborateur.

Ces aménagements sont accordés pour une durée d'un an renouvelable et font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Chaque renouvellement fait l'objet d'une demande écrite du salarié 2 mois avant l'échéance annuelle, et un nouvel avenant au contrat de travail est établi.

#### 3.2.1.1 *Le temps partiel choisi*

France Télévisions s'engage à accepter les demandes de passage à temps partiel des seniors dès lors que celui-ci est compatible avec les contraintes d'organisation du service concerné.

Ce passage à temps partiel choisi réduira la rémunération en due proportion.

#### 3.2.1.2 *La semaine de travail sur 4 jours*

Le senior peut bénéficier d'un aménagement du temps de travail de 35h sur 4 jours au lieu de 5 jours dès lors que celui-ci est compatible avec les contraintes d'organisation du service concerné.

Cette modalité n'est pas compatible avec une organisation de travail basée sur un décompte annuel en jours travaillés.

Le positionnement dans la semaine de la journée d'absence est fixé en accord avec le responsable hiérarchique.

HC  
P

### **3.2.2 Aménagement du temps de travail des seniors dans les 12 mois précédant leur départ à la retraite**

Le salarié qui informe l'entreprise de sa décision de quitter l'entreprise pour partir à la retraite bénéficie, en contrepartie, de mesures d'aménagement de son temps de travail lui permettant de se préparer progressivement à la retraite dans de meilleures conditions.

Grâce à l'annonce anticipée de ces départs favorisant une meilleure gestion des effectifs, l'entreprise renforcera la mise en œuvre des dispositifs de transmission des savoirs et des compétences et pourra, le cas échéant, recourir à l'alternance en vue de remplacer le salarié candidat au départ.

A ce titre, les mesures suivantes sont ouvertes aux salariés :

- le temps partiel compensé partiellement ;
- le temps partiel compensé totalement.

#### **3.2.2.1 Formalités et conditions**

Le collaborateur qui souhaite bénéficier d'une des mesures ci-dessous doit en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines 4 mois au moins avant la date envisagée. L'entreprise répond par écrit dans le délai de 1 mois maximum à compter de la réception de la demande du collaborateur. Elle peut différer pour raison de service le début du temps partiel de 3 mois au plus.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, les collaborateurs seniors doivent remplir les conditions suivantes à la date de la demande :

- être à temps plein depuis au moins 2 ans ;
- ou demander un temps partiel dont le taux d'activité est inférieur à celui qui est le sien au moment de sa demande.

Par conséquent, ce dispositif ne peut s'appliquer qu'aux salariés n'ayant pas travaillé à temps partiel au cours des 2 années précédant la demande, sauf si le salarié souhaite bénéficier d'un temps partiel avec un taux d'activité inférieur au sien au moment de sa demande (exemple : temps partiel de 80% pendant 10 ans – le salarié peut demander 80% compensé 90% s'il a repris 2 ans à temps plein/ou demander 50% compensé 65% sans délai).

La durée pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier de ces dispositifs est plafonnée à 12 mois au plus. Le salarié ne peut bénéficier de ces mesures qu'une fois au cours de sa carrière.

Les salariés qui quitteraient l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle ne peuvent en bénéficier.

Le bénéfice de ces aménagements ne peut conduire à une réduction des droits à congés payés et à RTT. Les primes fixes liées à la fonction sont maintenues ; les autres primes à l'acte sont en revanche réduites en due proportion.

Lorsque le salarié dispose d'un CET de fin de carrière, il peut bénéficier du temps partiel compensé avant de liquider son CET, la succession des 2 dispositifs ne pouvant dépasser une durée globale de 12 mois.

L'aménagement du temps de travail pendant les 12 mois est fait de manière identique sur la période.

#### **3.2.2.2 Les différents aménagements de fin de carrière**

##### **3.2.2.2.1 Le temps partiel compensé partiellement**

Le salarié peut opter pour l'une des 2 possibilités suivantes :

- soit une activité à temps partiel à hauteur de 50 % rémunérée 65 % d'un temps plein
- soit une activité à temps partiel à hauteur de 80 % rémunérée 90 % d'un temps plein

HC 2.

### **3.2.2.2 Le temps partiel compensé totalement**

L'entreprise est désireuse de tenir compte des contraintes physiques spécifiques pour des emplois exposés à des facteurs de pénibilité.

Il est proposé à tout salarié ayant exercé ces emplois (CF article 4.1) de manière effective au sein de l'entreprise durant 25 ans, de bénéficier d'un temps partiel à 80 % sans perte de salaire pendant un période maximale de 12 mois.

Les salariés en situation de handicap bénéficient de cette mesure sans condition d'ancienneté dans l'exercice des fonctions concernées.

### **3.2.3 Télétravail**

Dans le cadre de la politique de qualité de vie par le travail, France Télévisions souhaite développer des modes de réalisation ou d'organisation de l'activité professionnelle innovantes notamment au travers du travail à distance.

Dans le cadre du présent accord, et dans l'attente d'une prochaine négociation portant sur les conditions et modalités du télétravail à France télévisions, les salariés qui manifesteraient leur intérêt pour ce mode d'exécution du travail pourront, avec l'accord de leurs Responsables hiérarchiques et de leurs Responsables Ressources Humaines, bénéficier d'un jour par semaine de télétravail, dans les conditions fixées par les articles L.1222-9 à 11 du Code du travail. Ce dispositif n'est pas applicable aux salariés bénéficiant des dispositions prévues au § 3.2.1.

### **3.2.4 Congés fin de carrière**

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, les collaborateurs peuvent utiliser leur CET pour aménager leur temps de travail conformément aux modalités prévues à l'article 5.4 de l'accord France Télévisions.

### **3.2.5 Préparation à la retraite**

#### **3.2.5.1 Mise en place d'un module de préparation à la retraite**

Un module de « préparation à la retraite » d'une journée est proposé aux seniors de plus de 58 ans, afin de faciliter la transition entre activité et retraite.

Ce module peut aborder des sujets aussi divers que les thèmes liés à la poursuite d'une activité associative, humanitaire ou para-professionnelle, l'organisation en vue d'optimiser le patrimoine et les ressources financières, les règles de transmission du patrimoine, l'appréhension d'un nouveau rythme de vie, la mise en œuvre d'un projet personnel.

Cette journée est prise en charge par l'entreprise et effectuée sur le temps de travail du salarié.

#### **3.2.5.2 Mise en place d'une information personnalisée**

France Télévisions propose aux salariés âgés de 55 ans et plus de bénéficier d'un entretien personnalisé auprès d'un organisme spécialisé, au cours duquel la situation du salarié au regard de ses droits à retraite est étudiée. Son coût est pris en charge par l'entreprise.

### **3.2.6 Indicateurs de suivi**

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel choisi
- Nombre de personnes ayant opté pour la semaine de 4 jours
- Nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel à 50% rémunérés à 65%
- Nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel à 80% rémunérés à 90%
- Nombre de personnes ayant opté pour un temps partiel à 80% compensé totalement
- Nombre de personnes ayant opté pour le télétravail
- Nombre de personnes ayant opté pour le compte épargne temps de fin de carrière
- Nombre de personnes ayant suivi le stage de formation retraite
- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un bilan retraite

MC 8



## CHAPITRE 4 AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

France Télévisions s'est engagée à développer une culture de la sécurité et de la qualité de vie au travail et à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés.

### 4.1 Prévention de la pénibilité

---

Une réflexion est en cours pour identifier les emplois exposés à des facteurs de pénibilité.

Cette réflexion est menée dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire incluant les ingénieurs sécurité, l'ergonome, des D.R.H., des médecins du travail de France Télévisions, le médecin coordinateur France Télévisions et des membres du CHSCT Maison France Télévisions.

Un renforcement du suivi médical des salariés exposés à des facteurs de pénibilité sera réalisé, notamment par la mise en place d'une surveillance médicale annuelle pour les emplois qui auront été déterminés.

### 4.2 Amélioration des conditions de travail

---

#### 4.2.1 Examen médical complémentaire

Dans un souci de prévention et en complément des visites médicales obligatoires, le médecin du travail encourage les collaborateurs, à passer un bilan médical auprès de la sécurité sociale (électrocardiogramme, prise de sang, examen audio, visuel et dentaire).

Par ailleurs, un bilan biologique complémentaire à celui de la sécurité sociale est proposé tous les 5 ans aux collaborateurs seniors, et sera pris en charge financièrement par l'entreprise.

A cette occasion, le salarié senior bénéficie du temps nécessaire pour réaliser ces 2 types d'exams, dans la limite d'une demi-journée de travail pour chacun. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

#### 4.2.2 Suivi des seniors ayant des restrictions d'aptitude à l'emploi

En réponse à des restrictions qui seraient formulées par le médecin du travail, les mesures d'accompagnement suivantes sont mises en place :

- une réflexion est engagée dans chaque situation avec le manager, le médecin du travail, un membre de la Direction des Ressources Humaines et le salarié senior concerné, afin de mettre en œuvre les mesures d'aménagement nécessaires pour permettre le maintien de l'activité professionnelle. Les mesures de compensation possibles des restrictions à l'emploi sont recherchées (organisation du travail, aménagement du poste de travail, ...)
- la conséquence à moyen ou long terme des restrictions à l'emploi sur le maintien dans le même poste de travail est mesurée. Dans l'éventualité où le salarié ne serait plus apte à exercer à terme le même métier, des solutions alternatives seront recherchées afin de préparer une reconversion professionnelle.

### 4.3 Indicateurs de suivi

---

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants à compter de 2015 :

- Nombre de bilans prescrits et nombre de bilans réalisés
- Pourcentage de bilans prescrits par bénéficiaires

8 MC

## CHAPITRE 5 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

### 5.1 Organisation de la coopération intergénérationnelle

---

L'allongement de la durée de la vie professionnelle introduit une nouvelle donne dans la gestion de la diversité des âges et nécessite un changement de regard sur la séniorité.

Dans un contexte de parcours professionnels plus longs, l'objectif est d'accompagner et de favoriser les échanges entre les générations, ainsi que la transmission du savoir-faire et du savoir-être, gages du savoir vivre ensemble dans l'entreprise.

Pour les salariés, cette démarche de coopération intergénérationnelle présente plusieurs avantages :

- pour les plus âgés, c'est l'occasion de revêtir un rôle de pédagogue ;
- pour les plus jeunes, la transmission de l'expérience acquise par d'autres constitue un point d'appui important dans le processus d'intégration dans l'entreprise. Elle facilite l'apprentissage par la mise à l'épreuve dans des situations concrètes.

La coopération entre les générations et les pratiques de transmission des savoir-faire méritent d'être développées car elles sont à la fois une source de performance pour l'entreprise, mais aussi une source d'amélioration des conditions de travail pour les salariés.

L'ensemble de ces dispositions doit permettre de favoriser le transfert d'une expérience construite dans le temps, issue de l'exercice d'un métier, de l'apprentissage de règles de fonctionnement mais aussi de la culture propre à l'entreprise.

Cette coopération intergénérationnelle se traduit par les actions suivantes :

- la poursuite du parrainage, à travers la création de binômes d'échanges de compétences. Dans la continuité de la mission confiée à un parrain lors du parcours d'intégration d'un jeune recruté, il pourra être envisagé de prolonger cette relation tout au long du parcours professionnel du salarié, dans le but de favoriser l'échange intergénérationnel.

L'objectif est de créer un binôme senior/junior d'un même collectif pouvant se former mutuellement sous la supervision de leur manager :

- o sur des thématiques professionnelles définies et formalisées,
  - o sur des compétences métiers,
  - o des logiciels, des applicatifs internes, les nouvelles technologies... ;
- 
- la création d'une plateforme intergénérationnelle destinée à créer des lieux d'échanges intergénérationnels à travers l'organisation de conférences internes sur des thématiques intergénérationnelles, avec l'aide de l'Université France Télévisions. D'autres événements spécifiques seront également envisagés :
    - des journées « 1 jour, 1 métier » destinées à découvrir mutuellement un autre métier, en croisant un profil junior et senior ;
    - un déjeuner annuel de promotion, qui convie les jeunes recrutés de l'année ainsi que leur parrain.

### 5.2 Principaux dispositifs de transmission des compétences existants

---

France Télévisions souhaite valoriser plus encore la transmission des compétences détenues par les collaborateurs de l'entreprise par le développement d'un gisement de Formateurs internes et de Tuteurs intervenant en partenariat avec l'Université d'entreprise.

MC  
P.

### 5.2.1 La formation interne

Ces dispositifs, déjà existants à France Télévisions, seront développés comme suit :

#### L'animateur de formation

Il a pour mission d'animer et d'évaluer une action de formation sur la base d'objectifs pédagogiques définis et/ou en complément de modules d'E-Learning. Il anime des séances pédagogiques pré définies, sur des thématiques précises et pour des collaborateurs spécifiquement concernés (ex : animateur de formation sur applicatifs)

#### Le Formateur Occasionnel Ressources (FOR) ou formateur interne

Il a pour mission de définir, organiser, formaliser, animer et évaluer une action ou un cursus de formation sur la base d'un cahier des charges défini et fourni. Il élabore et anime des séances pédagogiques collectives permettant le développement de connaissances au plus près des besoins professionnels.

Les souhaits d'assurer des missions d'animateur de formation ou de formateur interne sont évoqués lors de l'entretien professionnel annuel et l'entretien CAP 50 sur la base d'un projet formalisé et présenté par le salarié demandeur.

Après accord de sa hiérarchie et de son Responsable Ressources Humaines (pour analyse des aptitudes et des pré-requis notamment), et si le projet correspond aux besoins de l'entreprise, le futur formateur ou animateur bénéficie d'une formation adaptée (pédagogique et technique) à son parcours et à ses acquis.

Ces deux dispositifs sont pilotés par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec l'Université France Télévisions et les directions opérationnelles.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à réserver, à compétences égales, ces missions prioritairement aux seniors volontaires et satisfaisant aux conditions d'éligibilité requises par le dispositif.

### 5.2.2 Le tutorat

Le tutorat est un excellent vecteur de transmission des savoirs et des compétences au sein d'une entreprise.

Il peut intervenir dans plusieurs situations :

- Salariés en contrats de professionnalisation ou contrat d'apprentissage
- Salariés en périodes de professionnalisation
- Salariés en mobilité ou reconversion

#### 5.2.2.1 Rôle et missions du tuteur

Le tuteur doit faciliter l'intégration du collaborateur bénéficiaire du dispositif et l'accompagner dans l'acquisition des compétences requises par son nouvel emploi.

Ainsi, le tuteur a pour missions principales d'(e) :

- accueillir le bénéficiaire du tutorat dans l'entreprise et faciliter son intégration ;
- assurer la transmission des savoirs et compétences en organisant un parcours de progression adapté au salarié tuteuré ;
- se tenir en relation avec l'organisme de formation ;
- participer à l'évaluation des compétences acquises au cours de la période de tutorat.

#### 5.2.2.2 Modalités de mise en œuvre du tutorat

La réussite du dispositif repose sur une organisation de la fonction tutorale à chaque étape :

##### ➤ Sélection des tuteurs

Les tuteurs seront volontaires et leur mission temporaire validée par leur hiérarchie.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



Les critères de choix reposent sur :

- des compétences techniques dans le métier,
- une ancienneté minimum de deux années d'expérience dans sa profession,
- des compétences pédagogiques, le goût de la transmission du savoir,
- des capacités relationnelles, de communication, de disponibilité,
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel

Les collaborateurs remplissant ces critères et souhaitant devenir tuteur pourront évoquer leur souhait lors des différents entretiens d'évaluation professionnelle.

L'entreprise s'engage à réserver, à compétences égales, les missions tutorales prioritairement aux seniors volontaires et satisfaisants aux conditions d'éligibilité requises par le dispositif.

➤ **Encadrement du tutorat**

En amont, les objectifs du tutorat et les moyens mis en œuvre doivent être précisés.

La rédaction d'une lettre de mission formalisant les missions du tuteur, ainsi que les moyens alloués est assurée par le Responsable Ressources Humaines du collaborateur concerné.

Cette dernière précisera les objectifs du tutorat à transmettre.

Le temps consacré à l'exercice du tutorat est fixé à minima à 5% du temps de travail sur l'année (au prorata de la durée de l'action de tutorat) avec un maximum de 10% pour l'alternance. Ce temps sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission.

➤ **Accompagnement du tutorat**

Les tuteurs devront suivre une formation, en lien avec l'université France Télévisions, axée notamment sur les aspects pédagogiques de leur mission. Au cours de cette formation, les tuteurs recevront des outils spécifiques pour les aider dans leur mission.

L'entreprise s'engage également à développer un espace dédié permettant un échange de bonnes pratiques et à organiser au moins 2 rencontres entre tuteurs par an.

La progression du tuteur sera évaluée au cours de la période d'activité. Des bilans d'étape trimestriels obligatoires entre le tuteur, le tuteur, le manager et les RH sont mis en place.

Un entretien de clôture du tutorat doit également être réalisé pour évaluer l'efficacité du dispositif.

### **5.2.3 Valorisation de ces dispositifs**

L'exercice de missions d'Animateur de formation et de Formateur interne ou de missions de tutorat est pris en compte lors des entretiens annuels, au travers de l'évaluation de la contribution et de la fixation des objectifs individuels, dans un principe de reconnaissance et de valorisation.

France Télévisions entend renforcer ce principe de reconnaissance et de valorisation par l'intégration de ces compétences au dispositif « Compétences complémentaires ».

France Télévisions souhaite donner une place particulière aux salariés exerçant ces missions. Ainsi, ces derniers pourraient être associés à d'autres dispositifs, par exemple, être sollicités pour participer à des jurys divers.

### **5.2.4 Indicateurs de suivi**

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de formateurs internes formés dans l'année
- Nombre d'animateurs de formation formés dans l'année
- Nombre de salariés ayant suivi la formation de tuteur

8 Me

## 5.3 Le Mécénat de compétences

---

Acteur engagé et responsable, France Télévisions souhaite développer sa politique de mécénat de compétences par l'intermédiaire de sa Fondation d'entreprise. Véritable outil RH, le mécénat de compétences permet à l'entreprise de détacher ponctuellement et gracieusement les compétences de collaborateurs, pendant leur temps de travail, auprès d'associations d'intérêt général.

### 5.3.1 Présentation du dispositif

Le mécénat de compétences consiste en la mise à disposition d'un ou plusieurs salariés durant leur temps de travail afin de répondre à une demande de compétences émise par une association ou un établissement public. Il s'agit d'un engagement commun, de la part de la Fondation et du collaborateur, dans une démarche de transmission des savoirs.

Le mécénat réalisé dans le cadre d'une mission précise peut être un apport de compétences pour l'association accueillante ou l'établissement public c'est-à-dire en lien direct avec les compétences « métier » du salarié (par exemple les compétences d'un juriste, d'un communicant, d'un webmaster...).

Il peut également prendre la forme d'un apport de conseil et d'aide à une personne en difficulté (accompagnement individuel) pour réaliser son projet :

- Un étudiant de milieu modeste qui prépare un concours de grande école
- Un demandeur d'emploi dans son insertion professionnelle
- Un jeune qui veut créer et financer son entreprise
- Etc.

### 5.3.2 Modalités de mise en œuvre

Au travers de sa Fondation d'entreprise, France Télévisions met en œuvre ce dispositif via son site intranet Monespace sur lequel sont affichées les offres de mission de mécénat.

Le dispositif est basé sur le volontariat et les conditions de mise en œuvre sont fixées par note d'application. Mais il est entendu qu'à candidatures identiques, celles des collaborateurs seniors seront privilégiées.

Le(a) salarié(e) ne peut décider seul(e) de la période de mécénat. La période est déterminée d'une part par le projet associatif soutenu et d'autre part par l'accord préalable de la hiérarchie et du/de la Direction des Ressources Humaines.

La durée de ce détachement peut aller de quelques heures (au minimum une demi-journée) à plusieurs jours (au maximum 6 mois) par an et par collaborateur.

Le mécénat de compétences peut être effectué de façon continue ou discontinue et sur le temps de travail.

L'entreprise reste l'employeur au regard des obligations juridiques et sociales.

La mise en œuvre de moyens de formation, pour accompagner la préparation ou la réalisation de la mission ainsi que le départ en mécénat de compétences d'un salarié senior, sera favorisée.

France Télévisions s'engage à valoriser l'implication des collaborateurs « solidaires et engagés » dans le mécénat de compétences. Les compétences mises en œuvre à cette occasion seront prises en compte dans leur gestion de carrière, notamment lors de l'entretien annuel.

## 5.4 Indicateurs de suivi

---

Il est convenu la mise en place des indicateurs suivants :

- Nombre de collaborateurs postulants/détachés
- Durée et type de missions proposées/réalisées

P. MC

## CHAPITRE 6 MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE REALISATION DES ENGAGEMENTS

### 6.1 Document d'évaluation

---

Un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le modèle est fixé par arrêté ministériel, est établi chaque année et transmis aux délégués syndicaux centraux ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

Ce document comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne également les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

L'ensemble de ces informations sera mis à jour annuellement au cours des 3 années d'application du présent accord.

### 6.2 Suivi de l'accord au sein de l'entreprise

---

#### 6.2.1 Ressources identifiées

Le déploiement du présent accord s'effectuera, au niveau central, sous la coordination de la Direction Diversité-Egalité des Chances en charge de la politique intergénérationnelle de France Télévisions, en lien avec les directions des Ressources Humaines et les Correspondants Egalité des Chances, en place au sein des directions du Siège, des pôles et des stations ultra-marines, chargés de veiller à la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

#### 6.2.2 Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle se réunira une fois par an à l'issue de l'élaboration du document d'évaluation prévu par les textes en vigueur.

L'objectif de cette commission sera de faire le point sur les actions menées dans le cadre des mesures prévues par le présent accord. Elle se verra communiquer les documents mentionnés au paragraphe 6.1.

La Commission est composée :

- de 2 représentants par organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ;
- de représentants de la direction de l'entreprise.

*P. MC*



### 6.3 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord

---

Sauf indication contraire prévue dans le texte, l'ensemble des dispositions prévues au présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur de l'accord.

Pour assurer le suivi annuel des engagements pris et en mesurer l'effectivité, l'entreprise élaborera un tableau de bord constitué des indicateurs développés dans le présent accord. Ce tableau de bord permettra d'assurer le suivi de l'application du présent accord et sera analysé sur chaque exercice à compter de sa mise en œuvre.

Afin de veiller à l'atteinte des objectifs d'égalité professionnelle des femmes et des hommes et de mixité des emplois, l'ensemble des indicateurs prévus par le présent accord seront présentés, dès que cela sera possible, par sexe, par tranches d'âge et par directions pour le siège, pôles et stations.

Il sera présenté à la commission de suivi lors de chaque réunion annuelle, ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

Snrt-cgt ftv

2. MC

## CHAPITRE 7 DISPOSITIONS FINALES

### 7.1 Publicité de l'accord

France Télévisions mettra le texte de l'accord à disposition des salariés par le biais de son intranet. Il fera l'objet d'une présentation dans l'ensemble des supports de communication de l'entreprise (Newsletter – Lettre Repères - Antennes). Il sera également présenté à la filière Ressources Humaines chargée de relayer l'information auprès des collaborateurs.

### 7.2 Durée et champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt et de contrôle de conformité opéré par la DIRECCTE.

Il s'applique à l'entreprise France Télévisions.

Pendant cette période de trois ans, le présent accord ne peut être dénoncé.

Il peut être révisé si une partie signataire ou adhérente en fait la demande. Cette demande doit être motivée, adressée aux autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est réputée caduque.

### 7.3 Dépôt de l'accord

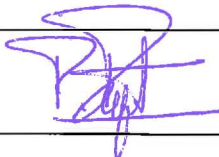
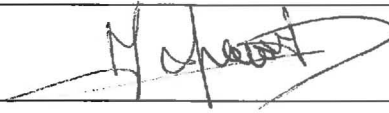
Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, l'accord est déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi de Paris, dont une version sur support électronique.

Le diagnostic ainsi que la fiche descriptive prévue à l'article R.5121-29 du code du travail seront joints au dépôt.

Il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

A Paris, le **21 JAN. 2014**

En 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions, représentée par <b>Patrice Papet</b>	
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par :	
Pour FO représentée par :	
Pour le SNJ représenté par :	