

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

## ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **France Télévisions**, Société nationale de programmes, au capital de 346.140.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France – 75907 Paris cedex 15, représentée par Monsieur Arnaud Lesaunier, Directeur Général Délégué RH et Organisation,

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

**D'une part,**

**ET**

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

- Pour le syndicat C.G.T., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat C.F.D.T., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat F.O., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
- Pour le syndicat S.N.J., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet.

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

**D'autre part,**

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

52  
53  
54

## SOMMAIRE

55		
56	<b>SOMMAIRE</b> .....	2
57	<b>PREAMBULE</b> .....	4
58	<b>TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION</b> .....	6
59	<b>1. OBJET</b> .....	6
60	<b>2. CHAMP D’APPLICATION</b> .....	6
61	<b>TITRE 2 – L’AMBITION DE DEVELOPPEMENT</b> .....	7
62	<b>1. LE RENFORCEMENT DE L’INFORMATION</b> .....	7
63	<b>2. LA REGIONALISATION DES ANTENNES</b> .....	7
64	<b>3. LA PRODUCTION DE CONTENUS DU PÔLE OUTRE-MER</b> .....	8
65	<b>4. LA FABRICATION DE CONTENUS INNOVANTS</b> .....	8
66	<b>5. L’EVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS</b> .....	8
67	<b>6. LE RENFORCEMENT DE L’INNOVATION TECHNOLOGIQUE</b> .....	9
68	<b>TITRE 3 – LA STRATEGIE D’INVESTISSEMENT</b> .....	10
69	<b>1. ENGAGEMENTS SUR L’EMPLOI</b> .....	10
70	<b>2. DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET VALORISATION INDIVIDUELLE ET</b>	
71	<b>COLLECTIVE</b> .....	11
72	<b>TITRE 4 – UNE APPROCHE PRAGMATIQUE ET CONCERTEE DES PROJETS : GPEC</b>	
73	<b>DE PROGRES PAR PROJET, QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DISPOSITIF DE</b>	
74	<b>MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE</b> ..	12
75	<b>1. MISE EN ŒUVRE D’UNE GPEC DE PROGRES PAR PROJET</b> .....	12
76	<b>2. CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	12
77	<b>3. DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF</b>	
78	<b>DE FIN DE CARRIERE</b> .....	13
79	<b>TITRE 5 – LES STIPULATIONS FINALES</b> .....	15
80	<b>SUIVI DU PRESENT ACCORD</b> .....	15
81	<b>1.</b> .....	15
82	<b>INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES</b> .....	15
83	<b>2.</b> .....	15
84	<b>3. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE DEPART</b> .....	15
85	<b>1.1. Composition de la Commission de suivi</b> .....	15
86	<b>1.2. Missions de la Commission</b> .....	16
87	<b>1.3. Temps passé par les salariés à siéger</b> .....	16
88	<b>1.4. Périodicité de la Commission de Suivi</b> .....	16
89	<b>4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD ET DE SON ANNEXE</b> .....	17

90	<b>5. REVISION</b> .....	17
91	<b>6. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE</b> .....	17
92	<b>ANNEXE 1 – CONDITIONS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE</b>	
93	<b>MOBILITE EXTERNE SECURISEE INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE</b>	
94	<b>PREVU A L’ACCORD CADRE SUR LE DEPLOIEMENT DU PROJET D’ENTREPRISE DE</b>	
95	<b>FRANCE TELEVISIONS EN DATE DU</b> .....	19
96	<b>1. CONDITIONS D’ELIGIBILITE</b> .....	19
97	<b>2. MODALITES DE PRESENTATION ET D’EXAMEN DES CANDIDATURES</b> .....	20
98	<b>2.1. Information des salariés</b> .....	20
99	<b>2.2. Dépôt, examen et validation des candidatures</b> .....	21
100	2.2.1. Phase de dépôt des candidatures .....	21
101	2.2.2. Modalités de présentation des candidatures .....	21
102	2.2.3. Examen et validation des candidatures .....	21
103	<b>2.3. Conclusions des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation</b> .....	22
104	<b>3. CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES</b> .....	22
105	<b>4. MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES</b> .	23
106	<b>4.1. Congé de mobilité</b> .....	23
107	4.1.1. Modalités d’adhésion .....	23
108	4.1.2. Engagement des parties .....	24
109	4.1.3. Durée .....	24
110	4.1.4. Rémunération du salarié .....	24
111	4.1.5. Statut social pendant le congé de mobilité.....	25
112	4.1.6. Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail.....	25
113	4.1.7. Fin du congé de mobilité .....	25
114	<b>4.2. Actions de formation ou de VAE</b> .....	26
115	<b>4.3. Accompagnement des projets de création ou de reprise d’entreprise</b> .....	27
116	<b>4.4. L’indemnité différentielle de salaire</b> .....	27
117	<b>4.5. Aides à la mobilité géographique</b> .....	27
118	<b>4.6. Indemnités de rupture</b> .....	28
119	<b>4.7. Cellule d’Accompagnement</b> .....	29
120	<b>5. MESURES D’ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX</b>	
121	<b>PLEIN : LE DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE</b>	
122	<b>CARRIERE</b> .....	29
123	<b>5.1. Indemnité de rupture</b> .....	30
124	<b>5.2. Articulation avec le dispositif de retraite progressive</b> .....	31
125	<b>6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE</b> .....	32
126		
127		

128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144  
145  
146  
147  
148  
149  
150  
151  
152  
153  
154  
155  
156  
157  
158  
159  
160  
161  
162  
163  
164  
165  
166  
167  
168  
169  
170  
171  
172  
173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181

## PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

184

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

187

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

191

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

193

194

\*\*\*

## TITRE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

### 1. OBJET

---

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

A cette fin, ses ambitions sont :

- D'adopter, par référence aux articles L.1237-17 et suivants, une approche pragmatique et concertée des projets de développement et y associer l'ensemble des parties par la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (« **GPEC** ») de progrès, opérationnelle par projet et de mesures renforcées et concertées concernant les conditions de travail et en faveur de la qualité de vie au travail ;
- D'accompagner les collaborateurs qui souhaiteraient quitter de manière volontaire les effectifs de France Télévisions dans le cadre d'un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées par les articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail et leur faire bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées en fonction des projets qu'ils auront identifiés ;
- De déterminer des structures de suivi de l'ensemble des projets de développement visés au présent Accord.

### 2. CHAMP D'APPLICATION

---

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

## TITRE 2 – L'AMBITION DE DEVELOPPEMENT ET DE QUALITE

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

### 1. LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION NATIONALE

---

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

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

- Renforcer les équipes dédiées à l'offre numérique et accroître la puissance de la plateforme d'information, socle de la stratégie numérique ;
- Etoffer l'offre linéaire et lui donner la capacité de devenir une offre d'information continue de référence en capacité de rivaliser avec la concurrence ;  
Préserver les moyens de la rédaction consacrés aux éditions nationales ;
- Préserver et renforcer les moyens dédiés à l'offre d'investigation, sur tous les supports. Le recours prioritaire aux moyens internes sera appliqué.

### 2. LA REGIONALISATION DES ANTENNES

---

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

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

- Renforcer les capacités de production des équipes régionales dans le cadre de la régionalisation de France 3;
- Enrichir l'offre de contenus régionaux de nouveaux contenus, modules et offres diversifiées de formats numériques, comme par exemple avec l'expérimentation NoA, avec le développement de contenus innovants dans chaque territoire ;
- Maintenir le maillage du territoire dans le cadre du développement de l'information régionale, en s'appuyant sur les locales de France 3 qui seront préservées et en associant l'ensemble des équipes à la production de contenus ;
- Préserver et renforcer les équipes dédiées à l'information régionale et locale sur tous les supports.

### 280 3. LA PRODUCTION DE CONTENUS DU PÔLE OUTRE-MER

---

281  
282 L'arrêt de la diffusion de France Ô du réseau TNT et sa bascule sur le réseau numérique  
283 implique d'adapter la production de contenus dédiés à l'Outre-mer afin de renforcer sa  
284 visibilité sur les antennes nationales.

285  
286 Les Parties s'accordent sur le fait que le projet stratégique pour le Pôle Outre-mer visera au  
287 moins les objectifs suivants :

- 288  
289 - Alimenter le nouveau portail numérique de l'Outre-mer par des productions propres et  
290 innovantes fournies par les équipes de Malakoff et celles des stations ultramarines ;  
291
- 292 - Allouer un budget de production propre dédié à maintenir une capacité de production  
293 pour le Pôle Outre-mer à partir du budget actuellement dédié à France Ô qui sera  
294 conservé dans le cadre de la bascule numérique de la chaîne, aussi bien pour les  
295 antennes La Première que sur les antennes nationales ;  
296
- 297 - Solliciter directement la rédaction de Malakoff pour produire une information  
298 quotidienne à destination des éditions nationales, des stations ultramarines à leur  
299 demande et du nouveau portail numérique ;  
300
- 301 - Solliciter les équipes de Malakoff pour fabriquer des émissions dont le thème est  
302 consacré à l'Outre-mer pour les antennes nationales et ultramarines.  
303

### 304 305 4. LA FABRICATION DE CONTENUS INNOVANTS

---

306  
307 Le développement des formats numériques natifs constitue une attente des publics et un  
308 besoin de la nouvelle antenne principale, France.TV. Dans ce contexte, il est essentiel que le  
309 savoir-faire soit maîtrisé en interne.

310  
311 Les Parties s'accordent dans ce cadre sur le fait que la réalisation de cet impératif en  
312 matière de fabrication de contenus innovants conduira France Télévisions à :

- 313  
314 - Constituer à Bordeaux un site pilote de fabrication de webséries au sein de La  
315 Fabrique et conforter l'activité de vidéographie à Nancy ;  
316
- 317 - Prioriser les moyens internes de fabrication avec France TV Studio dans le cadre du  
318 mouvement général de réinternalisation des activités pour accroître la part  
319 dépendante dans les œuvres, notamment les fictions, le documentaire et le spectacle  
320 vivant ;  
321
- 322 - Maintenir, développer et créer, au siège comme en région, des formats numériques  
323 ouverts sur le modèle de Slash associant les équipes internes ;  
324
- 325 - Développer ou réinternaliser des activités de flux produits et fabriqués en interne,  
326 qu'il s'agisse de magazines, de jeux ou d'émissions de divertissement.  
327

### 328 329 5. L'EVOLUTION DES FONCTIONS SUPPORTS

---

330  
331 Les fonctions supports ont été particulièrement impactées au cours des dernières années  
332 par la transversalisation à la suite de la mise en place de l'entreprise unique et par le  
333 déploiement de nouveaux outils de gestion.  
334



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

337

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

340

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

344

345

## 346 **6. LE RENFORCEMENT DE L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE**

---

347

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

349

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

351

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

355

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

360

361

## TITRE 3 – LA STRATEGIE D'INVESTISSEMENT

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

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

- Une augmentation des moyens dédiés au numérique de 100 millions d'euros par an permettant principalement de financer les axes de développement mentionnés ci-dessus ;
- Une hausse des investissements de 120 millions d'euros, non prévus dans la trajectoire budgétaire arrêtée par le gouvernement en Juillet 2018, mais qui se révèlent indispensables pour faire face au défi numérique. ;
- Un accompagnement social permettant de financer notamment un effort de formation supplémentaire de l'ordre de 12 millions sur la période (+50%), ainsi que des moyens dédiés permettant d'associer chaque collaborateur aux évolutions de son activité et aux représentants du personnel d'assurer le suivi des projets ;
- Un Schéma d'Investissement Technologique permettant de renouveler les équipements de l'entreprise sur 4 ans tout en maintenant les capacités de production de France Télévisions et en assurant un haut niveau d'exigence technologique
- Le renouvellement de l'outil de production en renforçant les investissements au sein de La Fabrique, notamment le renouvellement des cars de la vidéo-mobile et l'acquisition des studios de Vendargues.

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

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

- Un effort de recrutement d'au moins 1.100 collaborateurs sera réalisé entre la date d'entrée en vigueur du présent Accord et le 31 décembre 2022 ;
- Les recrutements seront opérés en privilégiant une approche sociale et inclusive destinée à favoriser l'accès à l'emploi des publics qui en sont le plus éloigné, notamment en renforçant et priorisant la politique d'alternance ;
- Une évaluation de la charge de travail et des besoins d'emplois en fonction du suivi de chaque projet de transformation sera réalisée, pouvant amener à revoir à la hausse le besoin de recrutement.

### 1. ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI

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

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

418

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

424

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

428

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

432

433

## 434 **2. DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET VALORISATION INDIVIDUELLE ET** 435 **COLLECTIVE**

---

436

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

441

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

446

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

451

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

### 2. CONDITIONS DE TRAVAIL

---

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

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

512  
513  
514  
515  
516  
517  
518  
519  
520  
521  
522  
523  
524  
525  
526  
527  
528  
529  
530  
531  
532  
533  
534  
535  
536  
537  
538  
539  
540  
541  
542  
543  
544  
545  
546  
547  
548  
549  
550  
551  
552  
553  
554  
555  
556  
557  
558  
559  
560  
561  
562  
563  
564  
565  
566

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

573  
574 Le nombre effectif de suppressions de postes intervenues suite au départ de collaborateurs  
575 dans les conditions du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de  
576 carrière dépendra en conséquence de la décision de pourvoir ou non ces postes.

577  
578 La direction fait état d'un objectif maximum de 900 postes supprimés par rapport aux effectifs  
579 constatés fin 2018, ces effectifs ne pouvant être inférieurs à un seuil minimal de 8.718 ETP  
580 moyen annuels en 2022.

581  
582 Les organisations syndicales représentatives contestent la capacité de l'entreprise à soutenir  
583 cet objectif et entendent le démontrer à l'occasion de l'analyse projet par projet des besoins  
584 liés aux perspectives de développement.

585  
586 Un bilan des postes supprimés sera présenté chaque année à la Commission de suivi, ainsi  
587 qu'au terme du présent Accord.

588  
589 Les conditions d'éligibilité, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ,  
590 les modalités de calcul des indemnités, les modalités de présentation et d'examen au départ  
591 ainsi que les mesures d'accompagnement sont précisées dans l'**Annexe 1** de cet Accord.  
592

## TITRE 5 – LES STIPULATIONS FINALES

### 1. SUIVI DU PRESENT ACCORD

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

### 2. INFORMATION-CONSULTATION DES INSTANCES

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

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

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

### 3. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE DEPART

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

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

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

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

#### 3.1. Composition de la Commission de suivi

La Commission de Suivi sera composée :

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

<sup>1</sup> CE pour les établissements de Polynésie française, Nouvelle Calédonie et CCEOS pour Wallis et Futuna.



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

647

### 648 **3.2. Missions de la Commission**

649

650 La Commission de Suivi aura une double mission :

651

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

659

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

662

663 La Commission de Suivi aura également pour mission :

664

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

667

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

670

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

674

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

678

679 - 2 voix pour chaque organisation syndicale signataire du présent Accord ;

680

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

683

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

686

### 687 **3.3. Temps passé par les salariés à siéger**

688

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

691

### 692 **3.4. Périodicité de la Commission de Suivi**

693

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

696

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

699



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

702  
703

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

---

705  
706 Le présent Accord Cadre, son Annexe 1 et la « note RH » qui s'y réfère, portant sur les  
707 conditions et modalités de mise en œuvre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée  
708 incluant un dispositif de fin de carrière, ci-après « l'Accord », forment un tout indivisible.

709  
710 Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée.

711  
712 Il prendra effet le lendemain de sa validation (expresse ou implicite) par le DIRECCTE, et  
713 prendra fin le 31 décembre 2022 (sous réserve des mesures ayant vocation à s'appliquer au-  
714 delà de cette date).

715  
716 La décision du DIRECCTE sera portée à la connaissance des salariés, conformément aux  
717 dispositions de l'article L. 1237-19-4 du Code du Travail.

718  
719

#### 720 **5. REVISION**

---

721  
722 Le présent Accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles  
723 L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du Travail.

724  
725 La demande de révision du présent Accord doit être adressée par courrier papier ou  
726 électronique à l'ensemble des parties habilitées à engager la procédure de révision et être  
727 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Une réunion sera organisée dans un  
728 délai d'un mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de  
729 révision. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4 mois, la demande de révision est  
730 réputée caduque.

731  
732

#### 733 **6. NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE**

---

734  
735 Le présent Accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la Société.

736  
737 Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature,  
738 ou à défaut, par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de  
739 réception.

740  
741 Après sa validation, le présent Accord fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme de  
742 téléprocédure du Ministère du Travail (« TéléAccords ») par le représentant légal de la  
743 Société. Il sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de son  
744 lieu de conclusion.

745  
746 Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen de  
747 communication (notamment l'intranet).

748  
749

750 Fait à Paris, le 7 mai 2019,

751  
752 En 10 exemplaires originaux

753

754  
755  
756  
757  
758  
759  
760  
761  
762  
763  
764  
765  
766  
767  
768  
769  
770  
771  
772  
773  
774  
775  
776  
777  
778  
779  
780  
781  
782  
783  
784  
785  
786

**Pour la société France Télévisions**

Monsieur Arnaud Lesaunier  
Directeur Général Délégué RH et Organisation

**Pour les organisations syndicales représentatives**

- Pour le syndicat C.G.T., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
  
- Pour le syndicat C.F.D.T., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
  
- Pour le syndicat F.O., représenté par \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet,
  
- Pour le syndicat S.N.J., représenté par \_\_\_\_\_ en sa qualité de délégué syndical central, dûment mandaté à cet effet.

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

791  
792 Le dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière s'inscrit dans le cadre des  
793 articles L.1237-19 et suivants du Code du Travail. La présente « Annexe », l' « Accord Cadre sur le déploiement  
794 du projet d'entreprise de France Télévisions » en date du 7 mai 2019 et la « note RH » qui s'y réfère forment un  
795 tout indivisible.

796  
797  
798 **1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE**  
799

---

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

- 803  
804 a) Etre employé en contrat à durée indéterminée ;  
805  
806 b) Ne pas être en cours de préavis, ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle  
807 individuelle telle que visée aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail et ne pas faire  
808 l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;  
809  
810 c) Ne pas avoir demandé un départ en retraite ou accepté une mise à la retraite ; il sera toutefois fait  
811 exception à ce principe pour les salariés bénéficiant du dispositif d'accompagnement de la retraite  
812 progressive mis en place par l'accord collectif relatif au contrat de génération ;  
813  
814 d) Pour les candidatures à un départ en retraite dans les conditions fixées au paragraphe 5 de la  
815 présente Annexe :  
816  
817 - Déposer sa candidature en vue d'un départ (au sens fin de contrat de travail) qui s'opèrerait au  
818 plus tard dans les 3 mois suivant la date d'acquisition des droits à une pension de retraite de la  
819 Sécurité Sociale à taux plein<sup>2</sup> ;  
820  
821 - Pour ceux qui remplissent déjà les conditions permettant de bénéficier d'une pension de  
822 retraite de la Sécurité Sociale à taux plein<sup>2</sup> à la date d'entrée en vigueur du présent Accord,  
823 ainsi que ceux qui rempliront ces mêmes conditions dans les 4 mois civils suivant la date  
824 d'entrée en vigueur du présent Accord, déposer sa candidature en vue d'un départ qui  
825 s'opèrerait au plus tard le 31 décembre 2019 ;  
826  
827 e) Ne pas disposer au sein de la Société ou de son service, d'une compétence ou d'une expertise  
828 spécifique soit dans son métier soit sur une technique particulière et auquel un autre collaborateur  
829 ne peut se substituer dans un délai raisonnable, sauf départ à la retraite. Dans l'hypothèse d'un  
830 refus de candidature sur ces bases, celui-ci sera soumis à l'avis de la Commission de Suivi ;  
831  
832 f) Avoir une ancienneté d'au moins cinq ans à la date de dépôt de la candidature ;  
833  
834 g) Justifier, selon le cas :  
835 - Qu'ils sont porteurs d'un projet professionnel sérieux tel que défini ci-après (pour les salariés  
836 souhaitant bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le dispositif de Mobilité  
837 Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière en application des articles L. 1237-  
838 19 et suivants du Code du Travail décrit au paragraphe 4 de la présente Annexe) ; ou  
839  
840 - Qu'ils sont en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein  
841 au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (pour les salariés souhaitant bénéficier des mesures  
842 d'accompagnement du départ en retraite à taux plein dans les conditions prévues par le

---

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

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

846  
847 Ces conditions seront appréciées à la date de dépôt de la candidature.

848  
849 **Sera considéré comme un projet professionnel sérieux l'un des projets professionnels suivants :**

850  
851 ➤ **Un projet « Salarié » (en dehors du groupe France Télévisions) :**

852  
853 Il pourra s'agir :

- 854  
855 - D'une offre ferme de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ; ou  
856  
857 - D'une offre ferme de contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois ou de contrat  
858 de travail temporaire (CTT) d'au moins 6 mois, sous réserve que cette offre soit assortie de  
859 perspectives d'insertion professionnelle durable.

860  
861 S'agissant des offres fermes de CDD ou CTT, le projet devra être sérieux (réaliste et viable), ce  
862 qui sera apprécié par la Commission de Suivi qui disposera, pour l'éclairer, de l'avis de la Cellule  
863 d'accompagnement.

864  
865 Cette offre ferme devra être justifiée par la copie du contrat de travail ou de la promesse d'embauche.

866  
867 ➤ **Un projet de création ou de reprise d'entreprise :**

868  
869 Il devra s'agir d'un projet répondant aux conditions prévues ci-après pour bénéficier des aides  
870 financières (cf. paragraphe 4.3). Le projet devra en outre être sérieux (réaliste et viable), ce qui sera  
871 apprécié par la Commission de Suivi qui disposera, pour l'éclairer, de l'avis de la Cellule  
872 d'accompagnement.

873  
874 ➤ **Un projet de reconversion professionnelle (en dehors du groupe France Télévisions) :**

875  
876 Ce projet consiste à changer de métier ou à évoluer professionnellement de façon significative grâce à  
877 une formation de reconversion ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'une  
878 certification professionnelle.

879  
880 Cette formation devra être un préalable nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la  
881 mise en œuvre d'un projet professionnel identifié et cohérent.

882  
883 Les projets professionnels (hors projet « Salarié » sous CDI) devront avoir reçu un avis favorable de la Cellule  
884 d'accompagnement et de la Commission de Suivi.

## 885 886 887 **2. MODALITES DE PRESENTATION ET D'EXAMEN DES CANDIDATURES**

---

### 888 889 **2.1. Information des salariés**

890  
891 Les salariés seront informés par voie de communication interne via l'Intranet de la Société de la conclusion du  
892 présent Accord et de la mise en œuvre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de  
893 carrière qu'il institue (notamment de la date à compter de laquelle ceux qui le souhaitent pourront déposer leur  
894 candidature). Les salariés absents pour une longue durée en seront informés par courrier.

895  
896 Les salariés pourront se renseigner auprès de la Cellule d'accompagnement, dont les coordonnées leur seront  
897 communiquées.

898  
899 Un livret de présentation du dispositif sera également mis à disposition, en version papier et sur l'Intranet de la  
900 Société.

901

## 2.2. Dépôt, examen et validation des candidatures

### 2.2.1. Phase de dépôt des candidatures

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

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

### 2.2.2. Modalités de présentation des candidatures

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

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

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

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

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

Pour être complet, le dossier devra obligatoirement comporter :

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

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

### 2.2.3. Examen et validation des candidatures

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

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

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

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

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

962 La Commission de Suivi sera réunie afin :

963

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

966

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

971

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

974

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

977

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

979

980 - Refuser le départ volontaire : **Candidature refusée**.

981

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

984

### 985 **2.3. Conclusions des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation**

986

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

990

991 Les salariés disposeront :

992

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

995

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

997

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

1000

1001 Pour les salariés protégés, la rupture sera préalablement soumise à l'autorisation de l'Inspection du Travail. De  
1002 même, la procédure légale sera respectée pour les Médecins du Travail.

1003

1004 A cette fin, la candidature sera validée sous condition suspensive de cette autorisation et la Convention de  
1005 Rupture sera signée après sa réception.

1006

1007 Dans tous les cas, le contrat de travail devra prendre fin au plus tard le 31 décembre 2022 (sous réserve d'un  
1008 report dû à la mise en œuvre des procédures légales liées à un statut protecteur).

1009

## 1010 **3. CRITERES DE DEPARTAGE DES CANDIDATURES**

---

1011

1012 En cas de candidatures excédentaires par rapport au Plafond Global, les candidats seront départagés en  
1013 appliquant l'ordre de priorité suivant :

1014

1015 **Rang 1** : Les salariés bénéficiaires du dispositif de retraite progressive à la date de conclusion du  
1016 présent Accord ;

1017

1018 *Puis*

1019

1020 **Rang 2** : Les salariés ayant déclaré leur souhait de partir en retraite dans le cadre du dispositif de  
1021 Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière prévu au paragraphe 3 du Titre 4 de  
1022 l'Accord et à la présente Annexe au moins 12 mois avant la date de départ souhaitée ;

1023  
1024 *Puis*

1025  
1026 **Rang 3** : Le cas échéant, les candidats de l'année civile précédente, bénéficiant d'une priorité de  
1027 traitement (cf. ci-dessus) ;

1028  
1029 *Puis*

1030  
1031 **Rang 4** : Les candidats au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée  
1032 incluant un dispositif de fin de carrière prévue au paragraphe 5 de la présente Annexe ;

1033  
1034 *Puis*

1035  
1036 **Rang 5** : Les candidats porteurs d'un projet « Salarié » sous CDI ;

1037  
1038 *Puis*

1039  
1040 **Rang 6** : Les candidats porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise et les candidats  
1041 porteurs d'un projet de reconversion professionnelle ;

1042  
1043 *Puis*

1044  
1045 **Rang 7** : Les candidats porteurs d'un projet « Salarié » sous CDD ou CTT.

1046  
1047 Il est précisé, afin d'éviter toute ambiguïté, que ces critères ont vocation à s'appliquer de façon subsidiaire, c'est-  
1048 à-dire que le critère n°2 ne sera appliqué que si le critère n°1 est insuffisant pour départager les candidatures. De  
1049 même, le critère n°3 ne sera appliqué que si le critère n°2 est insuffisant pour départager les candidatures, etc.

1050  
1051 Si besoin, les candidatures de même « rang » seront départagées en fonction de la date de dépôt de la candidature  
1052 (antériorité du dépôt). En cas de candidatures déposées à la même date, elles seront départagées en retenant  
1053 celles des salariés ayant la plus grande ancienneté reconnue au sein de la Société.

1054

#### 1055 **4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES**

---

1057  
1058 Les mesures prévues ci-après visent à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés. Les  
1059 collaborateurs candidats pour un départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée  
1060 incluant un dispositif de fin de carrière prévu au paragraphe 5 de la présente Annexe ne sont pas éligibles à ces  
1061 différentes mesures.

1062  
1063 Les règles d'application des différentes mesures prévues ci-après sont explicitées dans un référentiel/note RH  
1064 portant sur le dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière tel que prévu dans  
1065 l'Accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions.

##### 1066 **4.1. Congé de mobilité**

1067  
1068 Le congé de mobilité tel que défini aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du Travail a pour objet  
1069 d'accompagner les salariés porteurs d'un projet professionnel dont la réalisation s'inscrit dans un parcours de  
1070 longue durée, à savoir un projet de création/reprise d'entreprise ou de reconversion professionnelle ou un projet  
1071 « Salarié ».

1072  
1073 Il sera en conséquence proposé aux salariés porteurs de l'un de ces projets, afin de les aider à le concrétiser et à  
1074 en sécuriser la mise en œuvre.

##### 1075 **4.1.1. Modalités d'adhésion**

1076  
1077 L'adhésion au congé de mobilité sera proposée dans la Convention de Rupture.

1078  
1079

1080  
1081 Le salarié disposera d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de cette convention pour  
1082 accepter ou refuser d'adhérer au congé de mobilité. Il exprimera son choix au moyen du coupon-réponse prévu à  
1083 cet effet qui sera joint à la Convention de Rupture.

1084  
1085 L'absence de réponse du salarié dans ce délai de 15 jours sera considérée comme un refus.  
1086

1087 En cas d'acceptation par le salarié, le congé de mobilité débutera à l'issue du délai de 15 jours calendaires, sauf  
1088 report lié à la prise de congés payés, CET et JRTT dans les conditions prévues au paragraphe 4.1.5 de la présente  
1089 Annexe.

1090  
1091 Les prestations de la Cellule d'accompagnement et les engagements du salarié pendant le congé de mobilité  
1092 seront formalisés dans une convention intitulée « *Charte d'engagements réciproques* ».

1093  
1094 4.1.2. Engagement des parties  
1095

1096 La Charte susvisée rappellera les engagements des parties, qui sont les suivants :

1097  
1098 **Pour la Société :**  
1099

- 1100 - Accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel externe du salarié ;
- 1101 - Prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions
- 1102 définies ci-dessous ;
- 1103 - Octroyer les aides dans les conditions prévues par le présent Accord.

1104  
1105 **Pour le salarié en congé de mobilité :**  
1106

- 1107 - Mettre en œuvre le projet choisi lors de la demande de départ en congé de mobilité et validé ;
- 1108 - Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- 1109 - Informer la Société de son embauche par un nouvel employeur (dans le cadre d'un CDI ou d'un
- 1110 CDD) ou de sa création/reprise d'entreprise ;
- 1111 - Ne pas demander à bénéficier des allocations chômage pendant la durée du congé de mobilité.

1112  
1113 4.1.3. Durée  
1114

1115 La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois et débutera à compter de l'expiration du délai de 15 jours  
1116 calendaires suivant la signature de la Convention de Rupture. Pour les salariés âgés de 55 ans et plus à la date  
1117 d'adhésion au congé de mobilité, la durée de ce congé est fixée à 9 mois.

1118  
1119 Le contrat de travail prendra définitivement fin au terme du congé de mobilité.  
1120

1121 4.1.4. Rémunération du salarié  
1122

1123 En dehors des périodes de travail dans une autre entreprise, le salarié en congé de mobilité, percevra une  
1124 allocation mensuelle dont le montant brut sera égal à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12  
1125 derniers mois précédant la signature de la Convention de Rupture.

1126  
1127 Pendant cette période, le salarié ne percevra plus de prime ni aucun autre élément de salaire complémentaire.  
1128

1129 Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1237-18-3 du Code du Travail, le montant de cette allocation ne  
1130 peut être inférieur à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance par le nombre  
1131 d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans la Société.

1132  
1133 En l'état actuel de la législation, l'allocation mensuelle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale  
1134 et des prélèvements ayant la même assiette mais est intégralement soumise à la Contribution Sociale Généralisée  
1135 (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), et à l'impôt sur le revenu. Elle sera  
1136 également soumise à la part salariale des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance afin de  
1137 permettre le maintien de ces garanties pendant toute la durée du congé de mobilité (voir ci-après).  
1138



1139 Toute nouvelle contribution ou augmentation de contribution résultant d'une évolution de la législation serait  
1140 automatiquement appliquée à cette allocation mensuelle.

1141  
1142 Le salarié se verra remettre mensuellement au titre de ce congé de mobilité un bulletin de paye faisant état du  
1143 paiement de l'allocation mensuelle.

1144  
1145 4.1.5. Statut social pendant le congé de mobilité

1146  
1147 ❖ **Congés payés, JRTT et CET :**

1148  
1149 Les jours de congés payés, de CET et les JRTT acquis au titre des périodes antérieures à l'entrée en congé de  
1150 mobilité pourront être pris avant l'entrée en congé de mobilité dans la limite de 10 jours, l'éventuel solde  
1151 donnant lieu au paiement de l'indemnité compensatrice correspondante au terme de celui-ci. Aucun congé payé  
1152 ou JRTT ne pourra être pris pendant le congé de mobilité.

1153  
1154 Pendant la période du congé de mobilité l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés ni de JRTT.

1155  
1156 ❖ **Couverture sociale de base et complémentaire :**

1157  
1158 **Maladie, accidents du travail et retraite de la Sécurité Sociale :**

1159  
1160 Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier de l'assurance maladie, maternité,  
1161 invalidité et décès de la Sécurité Sociale.

1162  
1163 **Retraite Complémentaire :**

1164  
1165 Afin de permettre au salarié de continuer à acquérir des droits à retraite complémentaire pendant la durée du  
1166 congé de mobilité, les cotisations IRCANTEC et/ou AGIRC-ARRCO continueront à être calculées sur la base du  
1167 même salaire, des mêmes taux et de la même répartition de cotisations salariales et patronales que s'il avait été  
1168 en activité.

1169  
1170 **Régimes de prévoyance complémentaire et de remboursement des frais de santé :**

1171  
1172 Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des garanties « Incapacité-Invalidité-  
1173 Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

1174  
1175 Les cotisations seront calculées dans les mêmes conditions de taux et d'assiette, et selon la même répartition de  
1176 cotisations salariales et patronales/salariés que pendant les périodes d'activité.

1177  
1178 ❖ **Solde de tout compte :**

1179  
1180 Le solde de tout compte sera versé au terme du congé de mobilité.

1181  
1182 Il inclura l'indemnité de départ volontaire qui sera calculée sur la base de l'ancienneté entreprise acquise jusqu'à  
1183 la date d'entrée en congé de mobilité, la durée du congé mobilité n'étant pas prise en compte.

1184  
1185 4.1.6. Suspension du congé de mobilité pendant des périodes de travail

1186  
1187 Le congé de mobilité sera suspendu en cas de conclusion par le salarié d'un contrat à durée déterminée, ce dont  
1188 le salarié devra informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main  
1189 propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son CDD prendra effet.

1190  
1191 Pendant cette période de suspension du congé de mobilité, le salarié ne percevra pas l'allocation mensuelle et  
1192 sera rémunéré par le nouvel employeur.

1193  
1194 Le congé de mobilité reprendra au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à courir (si le congé de  
1195 mobilité n'est pas déjà parvenu à son terme).

1196  
1197 4.1.7. Fin du congé de mobilité

1198

- 1199 Le congé de mobilité se terminera :
- 1200
- 1201 - **Soit à l'échéance du terme** initialement prévu ;
- 1202
- 1203 - **Soit de façon anticipée** dans l'un des cas suivants :
- 1204
- 1205 ❖ **Si le salarié trouve un nouvel emploi en CDI au sein d'une autre entreprise pendant son**
- 1206 **congé de mobilité :**
- 1207
- 1208 Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par
- 1209 lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle son nouvel emploi
- 1210 prendra effet. Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.
- 1211
- 1212 ❖ **En cas de démarrage d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise :**
- 1213
- 1214 Le salarié devra en informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par
- 1215 lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle il souhaite sortir du
- 1216 congé de mobilité (au plus tard à la date d'immatriculation) et les justificatifs correspondants.
- 1217
- 1218 Le congé de mobilité cessera à compter de cette date.
- 1219
- 1220 ❖ **En cas d'inobservation par le salarié de ses engagements relatifs au congé de mobilité :**
- 1221
- 1222 La Société peut rompre de façon anticipée le congé de mobilité en cas de non-respect par le salarié
- 1223 de ses engagements.
- 1224
- 1225 La procédure suivante sera mise en œuvre :
- 1226
- 1227 - Il sera adressé au salarié une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de
- 1228 réception lui précisant que s'il ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai
- 1229 indiqué, il pourra être mis fin au congé de mobilité ;
- 1230
- 1231 - Si le salarié ne reprend pas ses actions dans le délai fixé, la Société lui notifiera la fin de son
- 1232 congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation
- 1233 de cette lettre recommandée fixera la fin du congé de mobilité.
- 1234

#### 1235 **4.2. Actions de formation ou de VAE**

1236

1237 Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation ou de reconversion

1238 bénéficiera de la prise en charge des frais pédagogiques et, le cas échéant, de ses frais de transport (dans la limite

1239 d'un aller-retour par formation), d'hébergement ou de restauration, dans les conditions et limites prévues ci-

1240 après.

1241

1242 Le bénéfice de cette prise en charge devra être demandé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la Date de

1243 Départ du poste.

1244

1245 A cet effet, une enveloppe annuelle de 250.000 euros HT est affectée au financement des formations

1246 d'adaptation ou de reconversion des salariés candidats au départ dans le cadre d'un projet professionnel, soit

1247 1.000.000 euros HT sur la durée du dispositif prévue au présent Accord. Cette enveloppe pourra être abondée

1248 dans l'hypothèse où le nombre de départs pour projet professionnel impliquant une formation d'adaptation ou de

1249 reconversion le nécessiterait, dans la limite des budgets individuels définis ci-après.

1250

1251 Les demandes de formation seront examinées par la Cellule d'accompagnement en fonction de leur adéquation

1252 avec le projet professionnel et la qualité de l'organisme de formation.

1253

1254 Les montants mentionnés ci-dessous s'entendent hors frais de restauration, de transport et d'hébergement qui

1255 sont pris en charge sur justificatifs et selon les règles en vigueur sur les frais de mission au sein de France

1256 Télévisions.

1257

1258 Les dispositifs proposés seront les suivants :

1259  
1260  
1261  
1262  
1263  
1264  
1265  
1266  
1267  
1268  
1269  
1270  
1271  
1272  
1273  
1274  
1275  
1276  
1277  
1278  
1279  
1280  
1281  
1282  
1283  
1284  
1285  
1286  
1287  
1288  
1289  
1290  
1291  
1292  
1293  
1294  
1295  
1296  
1297  
1298  
1299  
1300  
1301  
1302  
1303  
1304  
1305  
1306  
1307  
1308  
1309  
1310  
1311  
1312  
1313  
1314  
1315  
1316  
1317

- Formation d'adaptation : Bénéfice de formations dites d'adaptation pour les salariés dont les compétences doivent être adaptées pour se repositionner sur un nouvel emploi :
  - o Budget individuel de 4.000 euros HT ;
  - o Possibilité de porter le budget individuel à 8.000 euros HT.
- Formation de reconversion ; Bénéfice de formations nécessaires à l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un nouveau diplôme en vue d'une reconversion professionnelle :
  - o Budget individuel de 8.000 euros HT ;
  - o Possibilité de porter le budget individuel à 16.000 euros HT.

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

- Mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique par la Cellule d'accompagnement
- Aide financière destinée à faciliter le démarrage de l'activité : 12.000 euros HT maximum
- Aide à l'embauche d'anciens salariés de France Télévisions
  - o Aide financière de 1.000 euros HT par salarié embauché ;
  - o Majoration de 50% de cette aide en cas d'embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus dans les 12 suivant le départ du salarié de la Société.

#### 4.4. L'indemnité différentielle de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.5. Aides à la mobilité géographique

1318 Le salarié dont la réalisation du projet professionnel nécessitera un changement effectif de résidence principale  
1319 (le nouveau lieu de travail / le lieu d'exercice de la nouvelle activité étant situé, selon le trajet le plus court, à  
1320 plus de 70 km aller simple ou à une heure et demi de trajet aller/retour du domicile du salarié et entraînant un  
1321 allongement du temps de trajet quotidien) bénéficiera des mesures suivantes.

1322  
1323 Pour l'appréciation des distances et des temps de trajet, les indications figurant sur un site de calcul d'itinéraire  
1324 reconnu feront foi.

1325  
1326 Pour bénéficier des mesures suivantes, le salarié devra présenter les justificatifs afférents aux frais engagés et  
1327 démontrer la véracité de la mobilité géographique potentielle (convocation à un entretien de recrutement ou  
1328 promesse d'embauche ou contrat de travail ou élément relatif à la reprise ou à la création d'une entreprise  
1329 induisant une mobilité géographique).

1330  
1331 Le bénéfice de chacune des aides à la mobilité géographique devra être demandé dans un délai de 2 mois à  
1332 compter de la Date de Départ du poste.

1333  
1334 Les mesures seront les suivantes :

1335  
1336 - Prise en charge des frais liés aux entretiens d'embauche

1337  
1338 - Voyage de reconnaissance

1339  
1340 - Accompagnement du conjoint

1341  
1342 - Prise en charge des frais de déménagement

1343  
1344 - Double résidence

1345  
1346 - Contribution aux nouveaux frais de logement

1347  
1348 **4.6. Indemnités de rupture**

1349  
1350 Les salariés dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée  
1351 prévue au présent paragraphe en vue de réaliser un projet professionnel bénéficieront d'une indemnité de rupture  
1352 calculée comme suit : L'indemnité de départ volontaire, exprimée en mois de rémunération mensuelle moyenne  
1353 brute, variera en fonction de l'ancienneté du salarié dans les conditions suivantes :

1354  
1355 4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :

1356 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24<sup>ème</sup> année d'ancienneté révolue ;

1357 - puis 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25<sup>ème</sup> année révolue.

1358  
1359 **Plafond** :

1360  
1361 L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite totale de 15 mois.

1362  
1363 **Ancienneté** :

1364  
1365 L'ancienneté entreprise retenue pour le calcul de cette indemnité sera arrêtée à la date de fin du contrat de travail  
1366 ou à la date d'entrée en congé de mobilité pour les salariés y adhérant.

1367  
1368 **Salaire de référence** :

1369  
1370 Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12<sup>ème</sup> des éléments de salaire perçus par  
1371 le salarié durant les 12 mois civils précédant la date de fin du contrat de travail ou la date d'entrée en congé de  
1372 mobilité pour les salariés y adhérant (ou précédant l'arrêt de travail pour les salariés absents pour maladie ou  
1373 accident à la date de fin du contrat de travail).

1374  
1375 L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non  
1376 indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part  
1377 variable sur objectifs de l'année n-1).

1378

1379 L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité,  
1380 l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

1381

1382 Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence  
1383 décrit ci-avant divisé par 12.

1384

1385 **Modalités de versement :**

1386

1387 Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte au terme du contrat de travail (fin du congé de mobilité  
1388 pour les salariés y adhérant).

1389

1390 Il est rappelé que les dispositions de l'article L. 7112-4 du Code du Travail relatives à la fixation par la  
1391 Commission Arbitrale de l'indemnité de licenciement des journalistes au-delà de 15 ans d'ancienneté ne sont  
1392 applicables qu'aux cas de rupture à l'initiative de l'employeur, ce que n'est pas la rupture d'un commun accord  
1393 du contrat de travail.

1394

1395 **4.7. Cellule d'Accompagnement**

1396

1397 Une Cellule d'accompagnement sera mise en place afin d'accompagner les salariés dans la préparation et la mise  
1398 en œuvre de leur projet professionnel. La Cellule d'accompagnement sera composée de conseillers externes  
1399 appartenant à un cabinet spécialisé dans l'accompagnement des salariés en repositionnement professionnel,  
1400 choisi par la Direction de la Société dans le respect des procédures de la commande publique.

1401

1402

1403

1404 **5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS EN RETRAITE A TAUX PLEIN : LE**  
1405 **DISPOSITIF DE DEPART INCLUANT UN DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE**

---

1406

1407 Le dispositif décrit ci-après dit de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en  
1408 application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail vise à permettre aux salariés concernés de  
1409 prendre leur retraite en bénéficiant de conditions de départ plus avantageuses que celles dont ils auraient  
1410 bénéficié dans le cadre d'un départ en retraite « classique ».

1411

1412 Il est rappelé qu'il bénéficiera aux salariés en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à  
1413 taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et dans les conditions ci-dessous :

1414

1415 Le contrat de travail du salarié prendra fin la veille (au soir) de son entrée en retraite (date d'entrée en jouissance  
1416 de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale).

1417

1418 La date de départ du poste sera fixée selon les principes suivants :

1419

1420 a) D'un commun accord entre le collaborateur et la Direction en fonction de la date de liquidation de la  
1421 retraite demandée par le salarié et des contraintes de fonctionnement du service ;

1422

1423 b) A défaut d'accord sur la date de départ, à la date fixée par la Direction ; cette date ne pourra toutefois  
1424 pas être postérieure de plus de 3 mois à la date de départ demandée par le salarié.

1425

1426 c) Dans tous les cas :

1427 - L'entrée en retraite devra toujours intervenir le premier jour d'un mois civil ;

1428 - Elle ne pourra être antérieure au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle le salarié  
1429 pourra bénéficier de sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein<sup>3</sup> ;

1430 - Elle ne pourra être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (sous réserve d'un report dû à la mise en œuvre  
1431 des procédures légales liées à un statut protecteur).

1432

1433 Le contrat de travail cessera la veille du jour de l'entrée en retraite **et au plus tard le 31 décembre 2022.**

---

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

1434  
1435  
1436  
1437  
1438  
1439  
1440  
1441  
1442  
1443  
1444  
1445  
1446  
1447  
1448  
1449  
1450  
1451  
1452  
1453  
1454  
1455  
1456  
1457  
1458  
1459  
1460  
1461  
1462  
1463  
1464  
1465  
1466  
1467  
1468  
1469  
1470  
1471  
1472  
1473  
1474  
1475  
1476  
1477  
1478  
1479  
1480  
1481  
1482  
1483  
1484  
1485  
1486  
1487  
1488  
1489  
1490  
1491  
1492  
1493

**Utilisation du Compte Epargne Temps (« CET ») :**

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

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

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

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

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

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

**5.1. Indemnité de rupture**

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

**a) Indemnité de départ volontaire**

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

4 mois de salaire auxquels s'ajoutent :

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24<sup>ème</sup> année d'ancienneté révolue ;
- puis 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la 25<sup>ème</sup> année révolue ;
- dans la limite totale de 15 mois.

**b) Majoration pour compenser le « Malus »**

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

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

**c) Majoration pour déclaration anticipée**

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

**d) Aide au rachat de trimestres**

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

1494  
1495 S'il en fait la demande et s'il remplit les conditions requises par les dispositions légales applicables, le salarié  
1496 dont la candidature au départ volontaire à la retraite a été validée sous réserve des trimestres manquants pourra  
1497 bénéficier, pour procéder au rachat desdits trimestres, d'une participation de la Société au versement qu'il  
1498 effectue auprès de l'URSSAF ou de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

1499  
1500 Cette participation de la Société est plafonnée à 5.000 euros bruts par trimestre racheté auprès du régime général,  
1501 dans la limite de 4 trimestres, sur présentation des justificatifs attestant de son versement ou de sa régularisation  
1502 auprès de la CNAV et notamment du formulaire « Confirmation d'une demande de versement » et de la copie de  
1503 la notification d'admission au rachat délivré par la Caisse.

1504  
1505 **Modalités de versement :**  
1506  
1507 L'Indemnité Globale sera versée avec le solde de tout compte, au terme du contrat de travail. Le versement de la  
1508 part correspondant à la compensation du Malus pourra toutefois être différé en fonction de la date de  
1509 présentation des justificatifs requis.

1510  
1511 **Salaire de référence :**  
1512  
1513 Un mois de rémunération mensuelle moyenne brute s'entend comme 1/12<sup>ème</sup> des éléments de salaire perçus par  
1514 le salarié durant les 12 mois précédant la conclusion de la Convention de Rupture (ou précédant l'arrêt de travail  
1515 pour les salariés absents pour maladie ou accident à la date de conclusion de la Convention de Rupture).

1516  
1517 L'assiette de calcul comprendra les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté (non  
1518 indexée), les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part  
1519 variable sur objectifs de l'année n-1).

1520  
1521 L'assiette de calcul ne comprendra pas les primes exceptionnelles, les éléments variables liés à l'activité,  
1522 l'utilisation du CET sous forme monétaire et les avantages en nature.

1523  
1524 Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est le salaire annuel de référence  
1525 décrit ci-avant divisé par 12.

1526  
1527 **Plafond de l'Indemnité Globale (a + b + c + d) :**  
1528  
1529 L'indemnité ainsi calculée est plafonnée à 160.000 euros bruts, dans la limite de 15 mois de salaire.

1530  
1531 **5.2. Articulation avec le dispositif de retraite progressive**  
1532  
1533 L'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 a introduit des dispositions visant à l'aménagement de la  
1534 fin de carrière des séniors dans le cadre de la retraite progressive légale.

1535  
1536 Il est précisé que les salariés qui bénéficient à la date du présent Accord du dispositif de retraite progressive en  
1537 vertu de l'article 4.2 de l'accord « contrat de génération » du 24 février 2017 peuvent se porter candidat au  
1538 départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de  
1539 carrière en application des articles L. 1237-19 du Code du Travail répondant aux conditions fixées au titre du  
1540 présent paragraphe, soit pour un départ à la date initialement prévue, soit dès l'acquisition du taux plein.

1541  
1542 Il est également précisé que les salariés candidats au départ à la retraite dans le cadre du dispositif de Mobilité  
1543 Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées au titre du présent  
1544 paragraphe ont la faculté de demander à bénéficier préalablement à leur départ à la retraite d'un passage à temps  
1545 partiel avec garantie de rémunération dans les conditions prévues à l'article 4.2 de l'accord « contrat de  
1546 génération » du 24 février 2017 relatif à la retraite progressive.

1547  
1548 En application du présent Accord, le dispositif de retraite progressive prévu à l'article 4.2 de l'accord « contrat  
1549 de génération » du 24 février 2017 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2022, sous réserve du maintien des  
1550 dispositions légales.

1551  
1552 Les salariés qui s'inscriront dans le dispositif de retraite progressive ainsi prorogé pourront bénéficier du  
1553 dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière répondant aux conditions fixées

1554 au titre du présent paragraphe sous réserve d'un départ qui s'opèrerait au plus tard dans les 3 mois suivant la date  
1555 d'acquisition d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein et au plus tard le 31 décembre 2022.

1556

## 1557 **6. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE**

---

1558

1559 Le régime social et fiscal des indemnités de rupture s'inscrira dans le cadre de la législation en vigueur.

1560

1561 A la date de signature du présent Accord, et sous réserve des dispositions spécifiques à l'Outre-mer (COM), les  
1562 indemnités de rupture versées en application d'un dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif  
1563 de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail sont exonérées des  
1564 cotisations sociales et de CSG/CRDS dans les limites légales et non soumises à imposition sur le revenu.

1565

1566 Pour l'année 2019, les indemnités versées dans le cadre d'un tel dispositif sont exclues de l'assiette de cotisation  
1567 de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS, soit 81.048 euros bruts, et de l'assiette de la CSG/CRDS dans la  
1568 limite de l'indemnité légale de licenciement.

1569

1570 Pour le calcul des seuils d'exonération, il convient de faire masse de l'ensemble des sommes versées à l'occasion  
1571 de la rupture, soit :

1572

1573 - Des indemnités de rupture versées dans le cadre du dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un  
1574 dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du  
1575 Travail ;

1576 - Des indemnités versées dans le cadre des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le  
1577 reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

1578

1579 A titre exceptionnel, dans l'hypothèse d'une suppression ou d'une modification substantielle des exonérations  
1580 sociales et fiscales intervenant pendant la durée du présent Accord et postérieurement à la date de dépôt de  
1581 candidature du salarié, ce dernier disposera de la faculté de demander à renoncer à son inscription dans le  
1582 dispositif au plus tard dans les 3 mois précédant la date de rupture de son contrat de travail.

1583

1584 Si une telle suppression ou modification substantielle des exonérations sociales et fiscales intervenait pendant la  
1585 durée du présent accord, les salariés en seraient informés par voie de communication interne.

1586

1587 Il est rappelé que les indemnités versées en compensation des jours de repos non pris (congés payés, jours de  
1588 repos RTT, jours du CET, etc.) ont le caractère de salaire et qu'elles sont, à ce titre, imposables au titre de  
1589 l'impôt sur le revenu et soumis au régime social du salaire en matière de charges sociales.

1590