

Accord relatif à Gestion Prévisionnelle
des Emplois et des Parcours
Professionnels
(GPEPP)

Le présent accord est conclu

Entre :

France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 378 340 000 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 432 766 947, ayant son siège social 7 esplanade Henri de France 75907 Paris cedex 15, représentée par Madame Laurence Mayerfeld, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation de France Télévisions,

D'une part

Et

D'autre part

Ci-après dénommés ensemble « les parties »

CL
PT 1 RA
YR
LM

Table des matières

Titre 1. La gestion prévisionnelle des emplois (GPE) : anticiper le changement, communiquer et accompagner les évolutions en matière d'emploi, de métiers et de compétences.....	8
1.1 Définir les engagements en matière d'emploi: traduire les orientations stratégiques et prendre en compte la situation de l'emploi.....	8
1.1.1 Les orientations stratégiques 2020-2022, raison d'être et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi.....	8
1.1.2 Les engagements de la politique de l'emploi : 5 enjeux.....	9
1.1.3 La situation de l'emploi et les perspectives sur les métiers.....	10
1.1.3.1 Situation de l'emploi.....	11
1.1.3.2 Les perspectives sur les métiers.....	13
1.1.4 Les parcours professionnels et reconversions prioritaires au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise.....	13
1.2 Développer une démarche prospective métiers au sein de l'entreprise pour permettre aux acteur(trice)s de gagner en visibilité.....	14
1.2.1 Elargir la démarche prospective aux études menées par les professionnels des secteurs : branches, observatoires métiers, UER et médias étrangers.....	14
1.2.2 Renforcer la communication des actions et études menées au sein de France Télévisions.....	14
1.3 Développer et animer les acteur(trice)s et ressources pour donner une vision dynamique des métiers, des compétences associées et des opportunités de parcours professionnels.....	15
1.3.1 Les acteur(trice)s et ressources au service de la GPEPP.....	15
1.3.1.1 Les salarié(e)s.....	15
1.3.1.2 Les managers.....	16
1.3.1.3 Les acteur(trice)s de la fonction Ressources Humaines.....	16
1.3.1.4 Les représentant(e)s du personnel.....	17
1.3.1.5 L'Université d'Entreprise.....	18
1.3.2 Renforcer l'information sur les besoins en termes de métiers, les emplois, les compétences et les organisations au sein de l'Entreprise.....	18
1.3.2.1 Améliorer la connaissance de l'entreprise, dans sa structure, ses métiers et ses pratiques professionnelles.....	18
1.3.2.2 Actualiser en continu le référentiel des métiers et la cartographie des compétences.....	19

CL 2

PM YR RA

LM

1.3.2.3	L'Esace Métiers, Emplois et Compétences : pour une concertation régulière des instances	19
1.2.2.4	Réunions d'information locales	20
1.2.2.5	L'information des entreprises sous-traitantes.....	20
Titre 2.	La mise en œuvre des parcours professionnels (PP) et le développement des compétences	21
2.1	Promouvoir la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles	21
2.1.1	Pourquoi la mobilité ?	21
2.1.2	La mobilité, pour qui ?	22
2.1.3	Les différents types de mobilité interne.....	22
2.1.4	Les outils d'aide à l'orientation et au développement de la mobilité interne	24
2.1.4.1	Les dispositifs de découvertes des métiers et des environnements de travail	24
2.1.4.2	L'information sur les postes disponibles	24
2.1.4.3	La période de découverte	24
2.1.4.4	Modalités d'examen des candidatures.....	24
2.1.5	La mise en œuvre de la mobilité interne	25
2.1.5.1	Les conditions contractuelles de la mobilité interne.....	25
2.1.5.2	Les mesures d'accompagnement	26
2.1.5.3	La formation pour accompagner les mobilités	26
2.1.5.4	La période d'adaptation	26
2.2	Attirer de nouveaux(velles) salarié(e)s, favoriser la diversité et la transmission des compétences	27
2.2.1	Recrutement.....	27
2.2.2	Relations écoles	27
2.2.3	Alternance stage.....	28
2.2.4	Développer le tutorat.....	29
2.2.5	L'organisation d'un parcours d'intégration.....	30
Titre 3.	Mesurer, évaluer et développer la performance individuelle et collective	32
3.2	L'entretien annuel : outil pivot du développement des compétences de l'entreprise.....	32
3.2.1	L'entretien annuel : un temps privilégié d'échange entre salarié(e) et manager.....	32

CL 3
 P07 YR RA

3.2.2	Un entretien annuel enrichi par la pratique d'un retour constructif (feedback) régulier	33
3.2.3	L'entretien annuel : source de données essentielle pour élaborer les dispositifs de développement des compétences et de carrière	34
3.3	Elaborer et déployer des parcours professionnels cohérents : les rencontres de développement professionnel	34
3.4	Anticiper et préparer les ressources et les potentiels de l'entreprise : la revue des compétences	35
3.5	Développer la compétence d'évaluation	36
Titre 4.	Développer et faire évoluer	37
4.1	Accompagner l'évolution des salarié(e)s au sein de l'entreprise	37
4.1.1	La réalisation des entretiens professionnels et le bilan à 6 ans pour anticiper et accompagner les évolutions	37
4.1.1.1	L'engagement de l'entretien professionnel à tout moment.....	37
4.1.1.2	La réalisation du bilan/état des lieux à 6 ans	38
4.1.2	La reconversion professionnelle comme vecteur de développement des compétences	38
4.1.3	L'accompagnement des fins de carrière	39
4.1.3.1	Les dispositifs d'accompagnement individuels	39
4.1.3.2	Les dispositifs d'accompagnement collectifs	40
4.1.4	Le déroulement des carrières des représentant(e)s du personnel.....	40
4.1.5	Des publics prioritaires pour répondre à la politique de l'emploi, pour garantir une égalité des chances et contribuer au bien vivre au travail.....	41
4.2	Adapter à l'emploi et développer les compétences des salarié(e)s	42
4.2.1	L'organisation de la politique de développement des compétences... ..	42
4.2.2	Les finalités de la politique de développement des compétences.....	43
4.2.3	L'investissement en matière de formation professionnelle	43
4.2.4	La transmission des savoirs : France Télévisions forme France Télévisions	44
4.2.5	Les nouvelles approches formatives au service de l'innovation pédagogique.....	44
4.2.6	L'évaluation de l'efficacité des actions de formation	45
4.3	La mise en œuvre du plan de développement des compétences.....	46
4.3.1	Les ambitions du plan de développement des compétences	46
4.3.2	La qualification du (de la) salarié(e) au cœur du plan de développement des compétences	47

CL 4
 YR RA
 P07
 LM

4.3.3	Les formations obligatoires : en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires	47
4.3.4	Les formations non obligatoires : faire mieux que la législation	48
4.3.5	Les formations relevant du « développement des compétences » à encourager	48
4.3.6	Les formations pour réussir la transformation de l'Entreprise	48
4.4	Accompagner le (la) salarié(e) acteur(trice) de son développement des compétences.....	49
4.4.1	Le Compte Personnel de Formation - CPF	49
4.4.2	L'abondement du CPF par l'Entreprise	49
4.4.2.1	Les conditions incitatives	50
4.4.2.2	Les principales compétences visées par l'abondement du CPF	50
4.4.2.3	Les modalités d'abondement et autres mesures incitatives de l'Entreprise.....	51
4.4.3	L'articulation CPF temps de travail et hors temps de travail	51
4.4.4	Une meilleure utilisation du Compte Epargne Temps (CET) au profit du CPF	52
Titre 5.	Dispositions finales.....	53

PGT 5 CL
 YR RA

PREAMBULE

Dans un contexte de transformation du secteur audiovisuel marqué par une concurrence accrue, la multiplication des offres, et l'évolution des technologies et des usages, le développement de France Télévisions repose sur la capacité de ses équipes à innover, à s'adapter aux nouveaux besoins et attentes de ses publics dans le respect de sa raison d'être, de son cahier des charges et sa mission de service public. Ces ambitions reposent sur la capacité de l'entreprise à créer les conditions de la performance de ses équipes qui repose sur leur développement et leur épanouissement professionnel.

Le présent accord a ainsi pour vocation de contribuer à la satisfaction des enjeux stratégiques et de définir les moyens et outils permettant d'y arriver notamment par la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois dynamique et concertée, et la création de parcours professionnels apprenants individuels et collectifs offrant une perspective de développement professionnel à l'ensemble des salarié(e)s de France Télévisions.

Les parties s'accordent à reconnaître que le contexte de négociation de cet accord est complexe du fait de l'absence de perspectives stratégiques et financières de FTV sur 2023 et au-delà ainsi que du terme de l'accord-cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions et de la GPEC de progrès au 31/12/22.

Ainsi, avant la fin du mois de décembre 2022, la direction s'engage, à ouvrir une négociation sur un certain nombre de thèmes listés en Annexe 1.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPEPP) se construit autour de la connaissance des métiers et des compétences assurant la pérennité de l'entreprise ainsi que l'identification et la reconnaissance des compétences individuelles et collectives des salarié(e)s.

Les parties considèrent que la GPEPP est l'ensemble des méthodes et des pratiques destinées à permettre l'adaptation des ressources aux besoins anticipés de France Télévisions. Elle est entendue comme une démarche d'anticipation qui vise à réduire les écarts entre les besoins et les Ressources Humaines de l'entreprise.

La GPEPP doit permettre la mise en place des moyens de transition de manière transparente et équitable pour les salarié(e)s.

Elle nécessite :

- la mesure des compétences individuelles et collectives existantes ;
- la mesure des écarts entre l'existant et les besoins futurs ;
- la mise en place de parcours professionnels collectifs et individuels offrant des perspectives professionnelles à l'ensemble des salarié(e)s et répondant aux besoins de l'entreprise...

AM
6
YR RA

LM

L'ensemble des actions prévues au sein des chapitres qui suivent ont pour objet d'assurer le développement des compétences d'un(e) salarié(e) en vue d'exercer les emplois dont l'entreprise a besoin, de lui permettre d'évoluer en fonction des opportunités et des impératifs stratégiques de l'entreprise, de prévenir les risques de fragilisation et de garantir l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s, en particulier ceux des publics prioritaires à chacune des étapes de leur vie professionnelle. Ces actions sont guidées par les principes d'équité, d'égalité des chances et d'inclusion.

Après un chapitre consacré aux outils et méthodes pour suivre et anticiper les évolutions en matière d'emploi, de métiers et de compétences de l'entreprise au regard de sa stratégie et de ses projets, l'accord accompagne les étapes clés du parcours professionnel chez France Télévisions.

Le pilotage des parcours professionnels exige l'implication de l'ensemble des acteur(trice)s de l'entreprise, le (la) salarié(e), son (sa) manager, la fonction Ressources Humaines et les représentant(e)s des salarié(e)s.

En définitive, il s'agira de construire un projet individuel qui réponde à une problématique et à une dynamique collective.

CL

PT 7

RA

YR

LM

Titre 1. La gestion prévisionnelle des emplois (GPE) : anticiper le changement, communiquer et accompagner les évolutions en matière d'emploi, de métiers et de compétences.

1.1 Définir les engagements en matière d'emploi: traduire les orientations stratégiques et prendre en compte la situation de l'emploi

1.1.1 Les orientations stratégiques 2020-2022, raison d'être et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi

Le Projet de transformation de France Télévisions porte sur les 3 axes stratégiques majeurs suivants :



Pour soutenir cette ambition, France Télévisions entend développer sa mission de service public autour des 3 axes suivants pour devenir un média global accessible à tous et toutes, utile à chacun(e) et ouvert sur la société.

L'innovation : une entreprise agile, qui crée les tendances et tire parti des évolutions technologiques pour enrichir ses offres et accompagner l'évolution de ses salarié(e)s ;

AM
8
CL
RA
YR LM

La proximité avec les publics : L'éditeur leader qui fédère et représente tou(te)s les Français(es), incarne une référence, agit et interagit avec tous les publics dans tous les environnements ;

L'Universalité : Un média référencé par tous les publics, en particulier les plus jeunes et les plus éloignés des médias, grâce à des propositions originales adaptées à leurs attentes et leurs usages.

Dans le même temps, France Télévisions s'engage à développer les compétences de ses salarié(e)s par la mise en place de parcours professionnels collectifs et individuels apprenants.

Pour accompagner ces évolutions, un effort supplémentaire de développement des qualifications et des compétences sera réalisé au travers d'un budget de formation professionnelle accordant une part plus importante au volet compétences.

1.1.2 Les engagements de la politique de l'emploi : 5 enjeux

En matière de politique de l'emploi, considérant que la Direction de France Télévisions est engagée dans un Projet de Transformation intégrant une gestion optimisée de ses effectifs et de sa masse salariale, l'Entreprise doit faire face à **cinq enjeux majeurs** :

- 1- Développer des parcours professionnels individuels et collectifs apprenants garantissant l'élargissement des compétences, l'évaluation de la performance et l'employabilité de ses salarié(e)s
- 2- Privilégier la mobilité interne avec pour objectif de maintenir un équilibre entre mobilité et recrutement sur l'ensemble des postes à pourvoir et en gardant la possibilité de recourir au recrutement externe pour les emplois en tension et plus particulièrement sur les métiers de la technologie et du numérique (contenus et supports) ;
- 3- Rajeunir sa pyramide des âges en augmentant la proportion de salarié(e)s de moins de 30 ans dans ses effectifs notamment par le recrutement de ceux (celles) issu(e)s de contrats d'alternance tout en facilitant la transmission des savoirs et des compétences entre générations ;
- 4- Accompagner le parcours professionnel des salarié(e)s en fin de carrière, en favorisant leur maintien dans l'emploi – en particulier par le développement et l'adaptation de leurs compétences, la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail – et en facilitant la transition entre activité et retraite ;
- 5- Assurer le respect des objectifs en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité des chances tels que fixés par les accords en vigueur (accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 7 juillet 2021, accord pour la promotion de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution de carrière des personnels en situation de handicap au sein du groupe France Télévisions du 24 février 2021).

CL 9
PT YR RA

LM

Les parties signataires confirment leur attachement au maintien d'un emploi de qualité, utile pour l'Entreprise et valorisant pour les salarié(e)s de l'Entreprise jusqu'au terme de leur vie professionnelle.

1.1.3 La situation de l'emploi et les perspectives sur les métiers

France Télévisions s'engage :

- à effectuer des analyses de l'évolution des métiers et des compétences, notamment dans le cadre de l'Espace métiers, emplois et compétences ;
- à discuter des plans d'actions répondant aux analyses des métiers et des compétences, notamment dans le cadre de l'Espace métiers, emplois et compétences ;
- à communiquer ces analyses à l'ensemble des acteur(trice)s de l'entreprise,

Les parties considèrent qu'il est nécessaire :

- d'identifier les métiers et compétences des salarié(e)s,
- de mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre les emplois et compétences actuelles et les besoins à venir, à court, moyen et long terme,
- d'élaborer et déployer les plans d'actions correctifs pour réduire les écarts et maintenir l'employabilité des salarié(e)s,
- de permettre à chaque salarié(e) d'être acteur(trice) de son développement en mettant à sa disposition les informations et les outils nécessaires et en l'accompagnant dans sa démarche.

Pour réaliser ces analyses, France Télévisions met en place des outils de diagnostic visant à développer des politiques adaptées aux besoins identifiés en termes de ressources et de compétences.

Les entretiens annuels d'évaluation, les entretiens professionnels et les revues de compétences tels que visés par le titre 4 du présent accord sont les principaux outils d'évaluation des compétences individuelles et collectives des salarié(e)s.

De ces analyses, et avec l'éclairage du diagnostic de l'emploi, des plans d'actions concrets pourront être mis en œuvre et déclinés au niveau national et/ou local pour construire de manière transparente les parcours professionnels individuels et collectifs nécessaires. Ces plans d'actions feront l'objet d'une présentation au niveau territorial concerné.

PM 10
YR
CL
RA

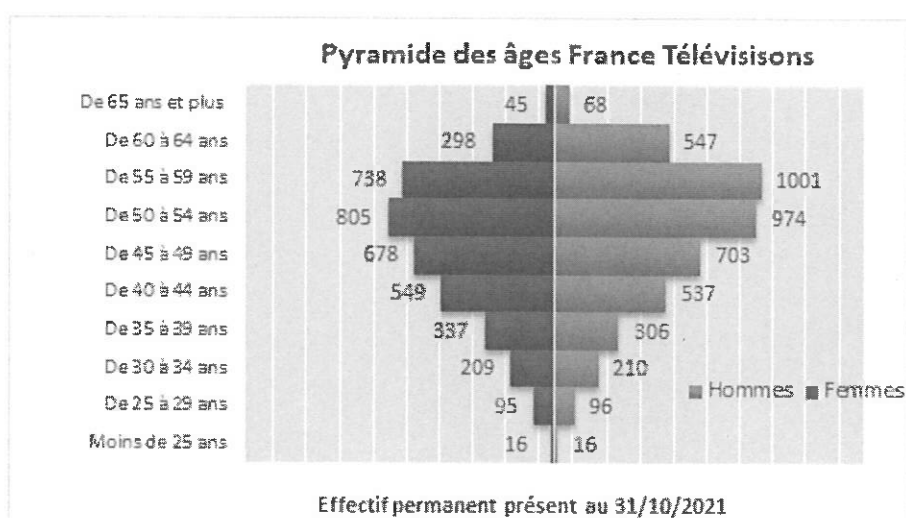
LM

1.1.3.1 Situation de l'emploi

Evolution de l'effectif permanent annuel

	2018	2019	2020	31/10/2021
Effectifs Permanent ETP				
Moyen	8399	8297	7969	7877

Pyramide des âges



Effectif permanent présent au 31 octobre 2021

	M	F	Total général
Production, Fabrication, Technologies	2182	956	3 138
Journalisme	1475	1132	2 607
Gestion d'Entreprise	322	885	1 207
Programmes	219	542	761
Artistique	51	46	97
Communication, Marketing et Etudes	52	173	225
Immobilier et Moyens Généraux	157	36	193
Total Général	4458	3770	8 228

CL

PM

11

YR

RA

LM

Mouvements effectués de Juin 2019 à Octobre 2021 par famille

Nombre de Départs RCC	M	F	Total général
Production, Fabrication, Technologies	210	94	304
Journalisme	148	42	190
Gestion d'Entreprise	39	113	152
Programmes	12	46	58
Artistique	2	2	4
Communication, Marketing et Etudes		14	14
Immobilier et Moyens Généraux	30	5	35
Total général	441	316	757

Nombre de Recrutements	M	F	Total général
Production, Fabrication, Technologies	155	80	235
Journalisme	85	105	190
Gestion D'Entreprise	39	69	108
Programmes	20	44	64
Artistique	13	10	23
Communication, Marketing Et Etudes	12	12	24
Immobilier Et Moyens Généraux	19	3	22
Total général	343	323	666

666 recrutements dont 497 transformations de CDD en CDI soit 75%.

Projection des départs RCC sur la période Juin 2019 – Décembre 2022

Projection des départs RCC (inscrits)	M	F	Total général
Production, Fabrication, Technologies	342	141	483
Journalisme	198	64	262
Gestion d'Entreprise	43	144	187
Programmes	18	61	79
Artistique	3	5	8
Communication, Marketing et Etudes	0	21	21
Immobilier et Moyens Généraux	42	6	48
Total	646	442	1 088

CL 12 *RA*
PM YR
 LM

1.1.3.2 Les perspectives sur les métiers

Cartographie des emplois et tendances

Cette cartographie est présentée de manière plus détaillée à l'annexe 1 du présent accord. Elle sera renseignée et actualisée, après échanges au sein de l'Espace Métiers emplois et compétences, notamment sur la partie « tendance de l'emploi » chaque année au 30 juin.

Chaque diagnostic de l'emploi fait l'objet d'un « plan d'actions concret ». Ces plans d'actions collectifs portent sur les thématiques suivantes :

- Reconversion
- Formation
- Nouveaux emplois/nouvelles compétences
- Recrutement/mobilité

Compte tenu de la renégociation prochaine du contrat d'objectifs et de moyens avec l'Etat qui détermine les perspectives à 5 ans en matière d'objectifs stratégiques et de politique de l'emploi, une réunion de l'Espace Métiers, emplois et compétences sera organisée afin d'actualiser les éléments composant ce volet GPE.

1.1.4 Les parcours professionnels et reconversions prioritaires au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise

Les parties signataires soulignent l'importance d'accompagner le (la) salarié(e) à élaborer son parcours professionnel. Les dispositifs mis en œuvre visent à répondre aux attentes des salarié(e)s, tout en tenant compte des besoins de l'Entreprise et de ses orientations stratégiques, et à s'inscrire dans une logique de co-construction.

A cet égard, l'entreprise dès 2022 permettra aux salarié(e)s qui le souhaitent, et sous réserve de la validation de leurs compétences acquises et aptitudes, de s'engager dans une reconversion vers des emplois en tension ou en développement.

Pour l'année 2022, 3 parcours seront ainsi mis en œuvre pour accompagner l'accession vers les emplois et fonctions suivants :

- Journaliste (RR et JRI)
- Chargé(e) d'édition numérique
- Chargé(e) de production

Sur la durée de l'accord, d'autres parcours pourront concerner d'autres métiers. Ceux-ci seront déterminés après négociation de l'avenant à l'accord GPEPP. Une information sera effectuée auprès des salarié(e)s au fur et à mesure de leur déploiement.

CL 13 RA
PM YR LM

1.2 Développer une démarche prospective métiers au sein de l'entreprise pour permettre aux acteur(trice)s de gagner en visibilité

France Télévisions doit développer en interne une culture de veille sur l'évolution de ses métiers afin de permettre aux acteur(trice)s de la GPEPP de gagner en visibilité sur les évolutions à accompagner en termes de métiers et de compétences. Pour cela, elle s'appuiera notamment sur les travaux des observatoires des métiers au sein des différentes branches professionnelles représentatives de ses métiers et pourra également organiser des actions ponctuelles avec l'intervention d'expert(e)s métiers internes et/ou externes.

1.2.1 Elargir la démarche prospective aux études menées par les professionnels des secteurs : branches, observatoires métiers, UER et médias étrangers

La direction organisera le recueil et l'analyse d'études prospectives sur les évolutions des métiers et des compétences. Ces études peuvent être menées par les branches professionnelles - celle de l'Audiovisuel en particulier, mais aussi par des organismes publics, universitaires, territoriaux etc.

De la même façon, l'intervention d'acteur(trice)s des médias nationaux ou étrangers (en particulier UER, médias francophones) pourra être organisée en Espace Métiers, Emplois et Compétences afin de nourrir les échanges et d'élargir la connaissance des acteur(trice)s de la GPEPP.

1.2.2 Renforcer la communication des actions et études menées au sein de France Télévisions

Dans un contexte de changement et de transformation numérique, l'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, est un élément clé dans une démarche efficace de gestion prévisionnelle.

France Télévisions souhaite développer pour les représentant(e)s du personnel, managers, acteur(trice)s RH et salarié(e)s, une meilleure connaissance de l'organisation de l'entreprise, de ses métiers et leur évolution ainsi qu'un partage autour des enjeux stratégiques.

Pour parvenir à cet objectif, France Télévisions organisera tous les ans, un séminaire d'échanges « prospective métiers et compétences » avec la présentation à 3 ans des grands enjeux stratégiques, des projets et leurs conséquences prévisibles sur l'évolution des métiers et compétences.

Cette présentation réalisée par les binômes RH/managers des principales directions de l'entreprise permettra de nourrir les travaux sur les tendances en matière d'évolution des métiers, de compétences et ainsi l'actualisation des parcours professionnels et accompagnement dédiés.

PT 14
YR

CL
RA

LM

Lors de la réunion annuelle de l'Espace Métiers, Emplois et Compétences, un temps sera dédié à la présentation du diagnostic emplois et compétences. Ce dernier portera notamment sur la vision consolidée des métiers (en tension, en déséquilibre générationnel, en décroissance, en mutation, stabilisés).

Le diagnostic des emplois et des compétences est réalisé sous le pilotage de sa Direction des Ressources Humaines en associant le Comité de Direction (CODIR) du périmètre concerné, avec le soutien méthodologique de la Direction des Parcours Professionnels et de la Diversité.

Lors de la réunion, les actions et outils à mettre en œuvre seront discutés. A cette occasion, les modalités de communication de ces évolutions seront évoquées dans le souci de préparer au mieux les salarié(e)s à ces évolutions.

1.3 Développer et animer les acteur(trice)s et ressources pour donner une vision dynamique des métiers, des compétences associées et des opportunités de parcours professionnels

1.3.1 Les acteur(trice)s et ressources au service de la GPEPP

1.3.1.1 Les salarié(e)s

Les salarié(e)s sont les acteur(trice)s de leur développement professionnel. Ils (elles) doivent pouvoir établir des projets professionnels en cohérence avec leurs formations, leurs qualifications, leurs aspirations, leurs compétences, les évolutions des métiers et les besoins de l'Entreprise.

Pour cela, ils (elles) :

- Sont informé(e)s des opportunités de développement et de parcours au sein de l'Entreprise ;
- Bénéficient de campagnes de communication sur les dispositifs de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels ;
- Sont informé(e)s des évolutions et des transformations de l'Entreprise, ainsi que des conséquences éventuelles concernant leur emploi ;
- Sont encouragé(e)s à s'impliquer dans leurs actions de formation et de construction de leur parcours professionnel et à s'approprier les changements et les évolutions au sein de l'Entreprise.

Ils (elles) sont accompagné(e)s par l'ensemble des acteur(trice)s, listé(e)s ci-dessous, dans la réalisation de leur parcours professionnel.

L'Entreprise s'engage à poursuivre le développement de ces dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels et de leur communication, notamment via les supports numériques, afin que chaque salarié(e) soit pleinement informé(e) et préparé(e) aux changements.

CL 15 RA
PT YR
LM

1.3.1.2 Les managers

En matière de GPEPP, les managers, en tant que responsables d'un périmètre d'activités, ont pour mission de contribuer à la réussite de la politique de l'emploi et à l'évolution des métiers et des compétences en apportant leur vision sur leurs besoins actuels et futurs.

Par l'intermédiaire des différents dispositifs mis en œuvre par l'Entreprise et de par leur responsabilité managériale, ils (elles) accompagnent les salarié(e)s dans le développement de leurs compétences et la réalisation de leur projet professionnel. Ils (elles) sont attentif(ve)s aux transformations qui impliquent les collectifs et contribuent à ce titre à veiller à la qualité et aux conditions de travail de chacun(e).

C'est pourquoi, l'Entreprise s'engage à accompagner les managers dans leurs pratiques avec un ensemble de dispositifs dont :

- Un socle de pratiques managériales
- Un référentiel de compétences managériales et compétences relationnelles et comportementales
- Des coachings individuels et collectifs
- Des démarches de co-développement
- Des rencontres régulières d'acculturation au management (événementiels)
- Un accompagnement par le professionnel RH dans le cadre d'un binôme RH-Managers
- Des formations : cursus managérial, premiers pas dans le management, développement personnel, etc...

1.3.1.3 Les acteur(trice)s de la fonction Ressources Humaines

Les acteur(trice)s de la fonction Ressources Humaines sont les interlocuteur(trice)s privilégié(e)s des salarié(e)s sur le projet professionnel et agissent en support et en conseil, avec le (la) manager, pour les accompagner dans la réflexion, la formalisation et la mise en œuvre de leur projet professionnel qu'il s'agisse d'évolution de compétences, de mobilité ou de reconversions.

Dans ce cadre, ils (elles) leur fournissent support et conseil pour la bonne compréhension des métiers, des compétences attendues et des possibilités offertes par l'Entreprise et assurent le suivi et l'évaluation de leur projet. Ils réalisent les Entretiens Professionnels qui sont des moments privilégiés d'échange sur la carrière du (de la) salarié(e).

Dans leur démarche d'accompagnement, les acteur(trice)s de la fonction RH doivent être en mesure d'aider le (la) salarié(e) à :

- Formaliser son projet professionnel ;
- Faire le point sur ses compétences ;
- Définir ses priorités d'orientation au regard des besoins de l'Entreprise ;

CL
16
YR RA

LM

- Le cas échéant, concrétiser et présenter son dossier de candidature à la mobilité ;
- Préparer ses entretiens, mettre en œuvre, suivre et évaluer ses projets professionnels.

C'est pourquoi, l'Entreprise s'engage à renforcer l'expertise de la filière Ressources Humaines dans le domaine de l'accompagnement des parcours. Pour ce faire, elle poursuivra la démarche initiée en 2018 qui vise à renforcer la fonction RH dans son rôle au service des salarié(e)s et auprès des managers notamment via son cursus pédagogique RH.

Par ailleurs, ils (elles) contribuent à la veille externe lorsqu'ils (elles) participent à des instances professionnelles extérieures à France Télévisions.

1.3.1.4 Les représentant(e)s du personnel

Les élu(e)s, par le biais des commissions emplois-formation des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et par le biais de la consultation du Comité social et économique Central (CSEC) sur les orientations stratégiques, conformément à l'accord relatif au fonctionnement des instances, apportent leurs contributions en matière de GPEPP.

Egalement, les représentant(e)s du personnel sont régulièrement associés à la démarche de GPEPP en participant aux travaux de l'Espace métiers, emplois et compétences, mais aussi par le biais de la négociation relative aux emplois et de leur participation dans le cadre des comblements de postes conformément à l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013. De même, ils (elles) apportent leur contribution à la veille externe lorsqu'ils (elles) participent à des instances professionnelles et syndicales extérieures à France Télévisions.

Par ailleurs, les représentant(e)s du personnel doivent pouvoir être des acteur(trice)s auprès des salarié(e)s et être en mesure de les conseiller ou les soutenir dans leur démarche. Ils (elles) constituent un véritable vecteur d'information et d'appropriation des accords.

L'Entreprise s'assure que, conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

- Les représentant(e)s du personnel disposent des informations nécessaires à l'exercice de leurs missions au sein des différentes instances représentatives, et plus particulièrement celles dédiées à l'emploi et à la formation ;
- Les représentant(e)s du personnel disposent des moyens prévus dans les accords.

CL

17

PT YR RA

LM

1.3.1.5 L'Université d'Entreprise

L'Université en soutien à la politique de développement de France Télévisions contribue à la qualité et à la pérennité de l'offre audiovisuelle publique.

Par la construction d'une offre de formation renouvelée chaque année, l'Université participe à l'identification et à l'anticipation des évolutions des métiers en lien avec la GPEPP et le plan de transformation de l'Entreprise.

Les évolutions technologiques, éditoriales, l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, la multiplication et la diversité des offres désormais mondiales, le bouleversement des usages, sont autant de facteurs pris en compte par l'équipe de l'Université soucieuse de bâtir une offre pédagogique à la hauteur des enjeux collectifs et individuels

L'Université est animée par l'exigence d'offrir à tou(te)s les salarié(e)s des formations de choix grâce à une proposition pertinente et innovante : sur catalogue, sur mesure, sur sites (en région comme en outremer, dans les locaux de l'Université), mais aussi en classe virtuelle ou via toute autre modalité pédagogique adaptée aux contenus et publics destinataires de la formation.

Pour répondre plus précisément aux besoins de l'Entreprise, l'Université bâtit des contenus pédagogiques en association avec des organismes de formation partenaires, incluant notamment des formations qualifiantes, pour répondre aux besoins des directions de France Télévisions.

1.3.2 Renforcer l'information sur les besoins en termes de métiers, les emplois, les compétences et les organisations au sein de l'Entreprise

Afin de permettre à tou(te)s les acteur(trice)s de la GPEPP de disposer d'une information fiable et homogène sur les besoins en termes de métiers, emplois, compétences et les organisations, France Télévisions s'est dotée d'un ensemble d'outils accessibles via le Portail RH.

1.3.2.1 Améliorer la connaissance de l'entreprise, dans sa structure, ses métiers et ses pratiques professionnelles

La communication de ces éléments doit notamment permettre d'accompagner et d'encourager la mobilité des salarié(e)s en leur donnant une meilleure visibilité sur l'évolution de leur métier.

En effet, les salarié(e)s qui ont une pleine connaissance de l'organisation de l'entreprise et de ses métiers, sont plus enclins à saisir les opportunités et à envisager des évolutions vers de nouvelles fonctions.

Afin de réaliser cet objectif, l'entreprise s'engage à poursuivre les actions individuelles ou collectives visant à mieux faire connaître les missions, les

18
YR

CL
RA

LM

interlocuteurs, le mode de fonctionnement, l'environnement, les besoins en compétences exigés dans les différents secteurs d'activité tels que séminaires, portes ouvertes, articles de journal interne, formations internes orientées métiers, rencontres, mises en situation...

En outre, afin de donner de la visibilité sur les parcours professionnels pertinents, l'entreprise mettra à la disposition de ses salarié(e)s des informations sur les filières et les métiers, notamment sur le portail RH :

- La nomenclature des Métiers, Emplois & Fonctions, qui répertorie les emplois en les regroupant par Familles professionnelles ;
- Un "Book Emploi" regroupant les fiches Emplois, permettant de connaître les contenus de l'emploi (missions et activités principales, etc.), les compétences requises, les parcours d'accès à l'emploi, les passerelles et aires de mobilité à partir de cet emploi ;
- Le référentiel des compétences, qui complète le référentiel des emplois en décrivant les compétences requises par les emplois ;
- Un glossaire et définitions permettant de faciliter la compréhension des informations mises à disposition des salarié(e)s.

1.3.2.2 Actualiser en continu le référentiel des métiers et la cartographie des compétences

Afin d'anticiper les évolutions et l'adaptation des métiers de l'entreprise et prendre en compte les nouveaux besoins, l'Entreprise réalise chaque année et de manière continue une revue des référentiels et des fonctions de chaque direction.

Les échanges et discussions qui s'opèrent avec les Directeurs (Directrices) concerné(e)s suite aux besoins remontés par les binômes RH/Managers dans ce cadre, doivent permettre notamment l'adéquation entre les compétences nécessaires et celles détenues par les salarié(e)s. Cette revue de fonction réalisée de manière complète ou ciblée doit permettre de vérifier la concordance entre les descriptifs de poste et la réalité du terrain.

Les résultats de cette analyse sont partagés au sein de l'Espace métiers, emplois et compétences pour notamment actualiser les contenus en fonction :

- Des propositions de la direction au regard des besoins observés ;
- D'une analyse des postes spécifiques pouvant donner lieu à la création d'emplois repères ;
- Des conclusions de la mise en œuvre des Unités de Compétences Complémentaires nécessitant la redéfinition de certains emplois ;
- Des propositions des représentant(e)s du personnel.

1.3.2.3 L'Espace Métiers, Emplois et Compétences: pour une concertation régulière des instances

Au sein de l'Entreprise, l'Espace métiers, emplois et compétences permet d'échanger et de discuter sur les évolutions des métiers, des compétences et des parcours professionnels.

PM 19
YR

CL
RA

LM

Compte-tenu des changements importants qui impactent nos emplois et nos pratiques professionnelles, de la nécessité de préparer ces changements et de prévoir une concertation régulière, l'Espace Métiers, Emplois et Compétences peut se réunir en « Séminaires Métiers » afin d'analyser les évolutions majeures comme le numérique pouvant faire évoluer ou transformer certaines familles de métiers ou certains emplois. Des intervenant(e)s ou expert(e)s extérieurs à l'entreprise pourront être sollicité(e)s selon les besoins pour éclairer les débats.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise peut désigner trois représentant(e)s choisi(e)s obligatoirement au sein du personnel de l'Entreprise. Un(e) salarié(e) invité(e) peut être désigné(e) par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise pour apporter un éclairage. Chaque année, un suivi du présent accord est présenté à l'Espace Métiers, Emplois et Compétences et fera l'objet d'un compte-rendu.

1.3.2.4 Réunions d'information locales

De plus, pour permettre à chaque salarié(e) de mieux connaître les enjeux et les projets de l'Entreprise et ceux de son secteur d'activité dans un contexte de transformation, la direction et la filière RH s'engagent à organiser, au moins une fois par an, des réunions d'informations et d'échanges, au plus près des salarié(e)s (par direction ou par service de proximité...), pour donner à chacun(e) les moyens de se projeter et d'envisager son parcours professionnel.

1.3.2.5 L'information des entreprises sous-traitantes.

Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences sont déterminées par France Télévisions pour chaque société qui en fait la demande.

CL
P07 20
YR RA
LM

Titre 2. La mise en œuvre des parcours professionnels (PP) et le développement des compétences

Les parties souhaitent développer la mise en œuvre de parcours professionnels individuels au sein de France Télévisions afin de permettre la professionnalisation des salarié(e)s restant sur leur poste de travail, mais également de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à un poste différent (de niveau supérieur ou non) ou de type expert.

Le parcours professionnel, englobe les compétences "métier", les compétences "sociales" (telles que les « soft-skills ») ainsi que l'expérience professionnelle.

La mise en œuvre d'un parcours professionnel est une démarche concertée entre le (la) salarié(e), son (sa) manager et son (sa) responsable des Ressources Humaines, qui peut être décidée, notamment à la suite d'un entretien annuel et/ou professionnel. Elle peut prendre la forme d'une mobilité interne ou de parcours professionnels collectifs, comme les reconversions.

2.1 Promouvoir la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles

En réponse aux évolutions des emplois et des compétences observées, la mobilité est un axe majeur de sa stratégie d'entreprise répondant à ses enjeux économiques, sociaux et technologiques.

Afin de permettre le renouvellement des compétences et le rajeunissement de la pyramide des âges, l'entreprise se fixe pour objectif de maintenir un équilibre entre les mobilités internes et les recrutements conformément aux objectifs prioritaires de sa politique de l'emploi.

2.1.1 Pourquoi la mobilité ?

La mobilité permet aux salarié(e)s de bénéficier d'opportunités d'évolution de carrière, de mobiliser, d'approfondir et d'élargir leurs compétences.

AM
21
YR
CL
RA

LM

Elle contribue à une meilleure adéquation entre les besoins en compétences de l'entreprise et celles acquises par les salarié(e)s chez France Télévisions et au cours d'une autre expérience professionnelle ou personnelle.

Elle s'inscrit dans le cadre d'une gestion efficace et dynamique des emplois et des compétences de France Télévisions.

2.1.2 La mobilité, pour qui ?

Chaque salarié(e) est l'acteur(trice) central(e) de sa mobilité et de la construction de son parcours professionnel en cohérence avec ses aspirations, ses motivations, ses compétences, les évolutions des métiers et les besoins de l'entreprise. Il (elle) est moteur dans ses recherches.

Il (elle) fait connaître ses projets et échange avec son (sa) manager notamment à l'occasion de l'entretien annuel. Les managers conseillent les salarié(e)s sur la faisabilité de leur projet professionnel et sur leur choix d'orientation professionnelle.

En complément ou indépendamment, les acteur(trice)s de la fonction Ressources Humaines assurent notamment dans le cadre de l'entretien professionnel une réflexion sur l'évolution de carrière du (de la) salarié(e).

Le réseau RH (en particulier les acteur(trice)s du développement Ressources Humaines) accompagne également les salarié(e)s et les managers dans cette démarche, au travers de ses actions de conseil et d'orientation.

Le binôme RH/manager évalue et valide ensemble la pertinence des projets ; au regard de l'évolution des métiers, des besoins en compétences, des aires de mobilités et de la faisabilité du projet.

Un entretien de retour d'analyse à destination du (de la) salarié(e) est organisé par le (la) manager et/ou la fonction Ressources Humaines. Il a pour objectif de partager une vision prospective sur le souhait d'évolution professionnelle et de préciser les outils et les actions à mettre en œuvre.

2.1.3 Les différents types de mobilité interne

Selon la nature de la mobilité :

Fonctionnelle : un changement de fonction et/ou de responsabilités dans le cadre d'un emploi rattaché à un groupe de classification de même niveau ou inférieur à celui de l'emploi occupé précédemment. La mobilité fonctionnelle peut s'effectuer au sein d'une même famille professionnelle ou entre deux familles professionnelles.

PM
22
YR
LM

Promotionnelle : un changement de fonctions et de responsabilités dans le cadre d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui de l'emploi occupé précédemment.

Géographique : changement de lieu de travail soit associé à une mobilité transverse ou promotionnelle.

Temporaire : les trois mobilités visées ci-dessus peuvent s'opérer sur une période limitée dans le temps.

Une démarche de mobilité, peut résulter de l'initiative du (de la) salarié(e) dans le cadre d'un parcours professionnel, ou bien être suscitée à l'initiative de l'entreprise, qui dans le cadre d'une politique volontariste de l'emploi, met en place les moyens nécessaires pour accompagner les évolutions, sécuriser les parcours professionnels et permettre dans la mesure du possible, la réalisation de projets individuels d'évolution ; ces transformations font évoluer les emplois et les compétences, et ouvrent de nouvelles opportunités de mobilités professionnelles aux salarié(e)s.

Pour répondre aux besoins temporaires de France Télévisions tout en permettant aux salarié(e)s d'approfondir leurs compétences dans des environnements professionnels différents, les équipes RH étudient également les possibilités de recours à des mobilités à durée déterminée.

Ces mobilités temporaires se matérialisent sous forme de missions de détachement ou bien de permutations entre deux salarié(e)s appartenant à deux structures différentes et exerçant les mêmes fonctions ou bien des fonctions proches. Elles font l'objet d'une formalisation écrite entre les structures et les salarié(e)s concerné(e)s.

A l'issue de chaque mobilité à durée déterminée, une évaluation des compétences mises en œuvre du (de la) salarié(e) sera réalisée lors d'un entretien par le RH et le (la) manager.

Si à l'issue d'une mobilité à durée déterminée, celle-ci n'est pas prolongée ou pérennisée, le (la) salarié(e) revient sur son poste initial et dans sa structure d'appartenance et au niveau de rémunération initial.

CL
PT 23
RA
YR
LM

2.1.4 Les outils d'aide à l'orientation et au développement de la mobilité interne

2.1.4.1 Les dispositifs de découvertes des métiers et des environnements de travail

L'entreprise met à disposition des salarié(e)s des outils leur permettant de découvrir les différents métiers de l'entreprise :

- Informations sur les projets et la stratégie de l'entreprise
- Cartographie, fiches emplois et référentiel des compétences
- Offres d'emplois
- Vidéos, articles de journal interne de présentation des métiers
- Forums ou ateliers découvertes, ...

2.1.4.2 L'information sur les postes disponibles

Les postes à pourvoir et les missions sont portés à la connaissance des salarié(e)s de France Télévisions par une diffusion via les canaux de communication de l'entreprise.

Les offres d'emploi précisent les missions et activités des postes dans leur environnement professionnel et les compétences requises afin que les salarié(e)s disposent des informations pertinentes pour faire acte de candidature.

En complément les représentant(e)s du personnel sont informé(e)s des postes à pourvoir au sein de leur établissement conformément à l'article 2.1.2 du Titre 2 du Livre 1 de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013.

2.1.4.3 La période de découverte

Dans le cadre de la construction du projet professionnel, une période de découverte pourra être organisée pour permettre aux salarié(e)s de mieux connaître les activités d'un emploi, de confirmer son intérêt pour le métier/secteur envisagé, avant d'envisager une mobilité. Les modalités de cette découverte seront définies par le secteur des Ressources Humaines, le (la) manager du (de la) salarié(e) et le secteur d'accueil (durée, date, conditions d'accueil, ...) pour prendre en compte les contraintes opérationnelles.

2.1.4.4 Modalités d'examen des candidatures

Toutes les candidatures internes à la mobilité sont étudiées par la direction qui recrute et la fonction Ressources Humaines

Chaque candidat(e) présélectionné(e) après l'étude de son curriculum vitae et de sa lettre de motivation bénéficie d'un entretien avec le (la) manager et un(e) représentant(e) de la fonction Ressources Humaines.

Le choix du (de la) candidat(e), s'effectue selon les critères liés aux compétences, aux expériences, aux aptitudes requises, à la motivation dans le respect des accords internes.

Les suites données sont communiquées aux salarié(e)s afin qu'ils (elles) soient informé(e)s des motifs de la décision concernant leurs candidatures. Cette occasion peut être l'objet d'un entretien professionnel qui permettra au (à la) salarié(e) de poursuivre la réflexion sur la construction de son projet professionnel en s'appuyant sur ces échanges.

Le comité carrière, composés de représentant(e)s de la fonction Ressources Humaines, instruit les mobilités internes, ainsi que les recrutements externes en échangeant sur les emplois et les candidat(e)s disponibles.

Le comité carrière a également pour vocation dans une dynamique d'anticipation de :

- passer en revue les besoins de compétences de même nature, les quantifier et les qualifier,
- examiner les rapprochements possibles avec les données des entretiens annuels et des entretiens professionnels, les souhaits de mobilité, les projets de reconversion, les candidatures récurrentes, les situations individuelles ; en convergence avec la démarche GPEPP.
- pour les postes où il est difficile de trouver des compétences en interne, lancer en amont des démarches de recherche spécifiques en externe sur des emplois ciblés sur des univers hautement concurrentiels

La direction veillera à partager les informations relatives aux emplois diffusés et candidatures afférentes avec les filiales du Groupe.

2.1.5 La mise en œuvre de la mobilité interne

2.1.5.1 Les conditions contractuelles de la mobilité interne

Les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit et au cours d'un entretien avec le secteur Ressources Humaines, aux salarié(e)s avant la prise du poste proposé. La prise de poste effective est soumise à la formalisation de l'accord du (de la) salarié(e).

Pour les mobilités à durée déterminée, les éléments de rémunération sont définis à partir d'une analyse sur le remplacement partiel ou en globalité des activités.

AM 25
YR
CL
RA
LM

2.1.5.2 Les mesures d'accompagnement

Les dispositifs et les frais liés à la mobilité géographique, sont mis en place et pris en charge par la structure d'accueil, conformément aux règles internes.

Le passeport mobilité permet d'accompagner efficacement les salarié(e)s avec des dispositifs différenciés en fonction des caractéristiques de la mobilité et de la situation familiale du (de la) salarié(e). Ces dispositifs concernent la préparation au déménagement, l'installation dans le logement et l'accompagnement du projet familial.

2.1.5.3 La formation pour accompagner les mobilités

Dans le cadre d'une mobilité interne, il appartient à l'entreprise de prévoir le cas échéant un complément de formation nécessaire à un plan d'accompagnement de la prise de fonction.

En cas de mobilité liée à une reconversion, l'entreprise privilégie, dans la mesure où des solutions existent, des parcours de formation diplômants/certifiants, lesquels dans une approche de co-construction peuvent mobiliser différents dispositifs d'accès à la formation.

2.1.5.4 La période d'adaptation

Certaines mobilités professionnelles nécessitent la mise en place d'une période d'adaptation qui permet de valider l'adéquation entre un(e) salarié(e) et son nouveau poste et ainsi de sécuriser la prise de poste et l'évolution professionnelle.

Les modalités et la durée de la période d'adaptation sont formalisées au (à la) salarié(e).

La durée de la période d'adaptation peut varier en fonction du profil du (de la) salarié(e) et du requis du poste, ne peut excéder 3 mois et ne peut être reconduite qu'une seule fois (pour une durée maximale totale de 6 mois). La durée de la période d'adaptation peut être écourtée sur demande du (de la) manager auprès du secteur Ressources Humaines.

Pendant cette période, le (la) salarié(e) est affecté(e) dans son nouveau service et reste rattaché(e) sur son emploi d'origine.

A l'issue de cette période, sous réserve de validation du management et de confirmation du souhait (de la) salarié(e) à être affecté(e) sur ce poste, le (la) salarié(e) est positionné(e) sur son nouveau poste avec, le cas échéant, les incidences de rémunération correspondantes (avec effet rétroactif à la prise de poste).

Si la confirmation dans l'emploi n'est pas validée, le (la) salarié(e) est réaffecté(e) sur son poste d'origine.

Un entretien est alors proposé au (à la) salarié(e) par le secteur Ressources Humaines référent.

PT 26
YR RA
LM

2.2 Attirer de nouveaux(velles) salarié(e)s, favoriser la diversité et la transmission des compétences

2.2.1 Recrutement

La recherche active de compétences en interne et leur développement est la priorité pour répondre aux enjeux de gestion des emplois et des compétences. Toutefois, le recours au recrutement est possible pour répondre à nos engagements d'Entreprise (Label Alliance notamment) et aux besoins de compétences spécifiques non disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, des nouvelles pistes de recrutement doivent être exploitées pour améliorer nos pratiques et réussir à identifier les meilleurs candidats dans un marché concurrentiel. Par conséquent, les directions s'engagent à tester des initiatives qui peuvent permettre d'améliorer l'attractivité de l'entreprise.

Les besoins en recrutement sont pour partie ciblés sur des univers hautement concurrentiels et l'entreprise développe donc une stratégie sur sa marque employeur :

- en faisant connaître les métiers qui recrutent ;
- en développant sa sphère d'influence (partenariats école/ R&D, animation réseau d'ambassadeurs, réseaux sociaux, etc.) ;
- en allant au contact des étudiant(e)s : salons de recrutement, forums, visites entreprise, tables rondes, projets tutorés, etc. ;
- et en créant un lien avec les acteur(trice)s du secteur (Pôle Emploi, APEC etc.).

Chaque étape du processus se fait selon les mêmes critères de sélection fondés notamment sur la qualification, les compétences, l'expérience professionnelle et les perspectives d'évolution au sein de l'Entreprise, quel que soit le sexe, l'âge, l'origine ou le handicap du (de la) candidat(e).

2.2.2 Relations écoles

Nouer des partenariats avec plusieurs écoles cibles nous permettra d'agir auprès des candidat(e)s potentiel(le)s au plus tôt et de diminuer la concurrence sur les profils juniors.

Pour cela, il est nécessaire d'affirmer le rôle essentiel des relations écoles dans nos enjeux de recrutement et de développer de nouveaux partenariats ce qui nous permet de :

- communiquer sur nos projets et nos métiers ;
- d'agir en tant qu'acteur(trice) dans la transmission de savoirs, notamment en proposant des études de cas, en organisant des ateliers, en invitant des étudiant(e)s à visiter les sites, en développant le parrainage d'étudiant(e)s ;
- d'accueillir de jeunes talents au cours du cursus scolaire ;

CL 27

PM YR

RA

LM

- de proposer des premières expériences professionnelles adaptées et attractives en fin de cursus scolaire.

Des possibilités de partenariats avec les établissements de formation dans les territoires ultra-marins, notamment sur les formations aux métiers de la radio, seront étudiées.

2.2.3 Alternance stage

Le recrutement par l'alternance, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, participe à la formation et à l'insertion dans le monde professionnel, en particulier des jeunes publics, leur permettant d'acquérir une qualification, une expérience et ainsi de développer leur capacité d'insertion professionnelle.

L'alternance permet ainsi de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie professionnelle et à la culture de l'entreprise. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

Les parties signataires réaffirment que les contrats en alternance n'ont pas vocation à remplacer des salarié(e)s en CDI ni à se substituer à l'emploi CDD mais doivent permettre à des salarié(e)s répondant aux modalités de l'alternance de se former pour pouvoir accéder à un emploi.

L'instance concernée, IP ou CSE, est par ailleurs informée des projets de recrutement en alternance et de leurs conditions concrètes de mise en place (nature, durée, tuteur(trice), diplôme préparé, école).

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise entend poursuivre sa politique volontariste de recrutement et d'insertion professionnelle et réaffirmer son engagement à :

- Mettre en œuvre des dispositifs d'accueil en alternance,
- Assurer la diversité des niveaux et des diplômes préparés, ainsi que la diversité des lieux d'accueil, en tenant compte des besoins réels et identifiés au sein des métiers;
- Contribuer à l'insertion durable des jeunes notamment les boursier(e)s dans l'emploi par leur accueil dans l'entreprise, leur formation
- Créer un vivier dans la perspective de futurs recrutements en CDD ou en CDI, dès lors que l'entreprise est en capacité de procéder à des recrutements.

L'entreprise s'engage à renforcer le développement de ce dispositif en visant une progression régulière chaque année, avec comme objectif 3 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise constaté fin 2022, 3,2 % fin 2023 et 3,5% à l'issue des 3 ans d'application de l'accord.

L'entreprise s'engage à embaucher chaque année, 32% de salarié(e)s "juniors" âgé(e)s jusqu'à 30 ans inclus, sur l'ensemble des recrutements réalisés en CDI sur la période d'application l'accord.

28
YR
CL
RA
LM

2.2.4 Développer le tutorat

La transmission des compétences permet de garantir la continuité de nos savoir-faire internes et de développer une culture du tutorat visant à favoriser l'acquisition de nouvelles compétences par les nouveaux(velles) salarié(e)s et à valoriser celles des salarié(e)s ayant une expérience reconnue.

L'Entreprise s'engage à renforcer le réseau de tuteur(trice)s, pour être au rendez-vous de ses ambitions en matière de recrutement de jeunes.

Pour permettre à ces différent(e)s acteur(trice)s d'exercer leur rôle dans de bonnes conditions, l'entreprise veillera à doter chacun(e) des moyens nécessaires à l'accompagnement de ceux (celles) dont il (elle) a la charge : formation, identification des compétences développées dans les parcours professionnels, développement de communautés, outils.

Pour cela, elle :

- Fera un bilan du dispositif actuel auprès des tuteurs(trices) afin d'identifier les pistes d'amélioration
- Organisera des moments de partage d'expérience entre tuteurs(trices)
- Formera chaque nouveau(velle) tuteur(trice) à sa fonction
- Veillera à ce que chaque tuteur(trice) n'accompagne au maximum que deux apprenant(e)s.
- S'efforcera à ce que le temps consacré à l'exercice du tutorat soit fixé à minima à 10% du temps de travail sur l'année (au prorata de la durée de l'action de tutorat et du nombre d'alternants). Ce temps sera réparti selon les exigences liées à l'exercice de la mission.

Le tutorat est fondé sur le volontariat. La sélection des tuteurs(trices) et des maître(sse)s d'apprentissage sera assurée par la fonction Ressources Humaines en lien avec le (la) manager. Elle consistera à identifier et valider les aptitudes et la motivation des candidat(e)s à l'exercice de la fonction. Le/la RH effectuera un suivi de la mission qui est confiée au (à la) tuteur(trice).

Le (la) tuteur(trice) est associé(e) à la décision de recrutement d'alternant(e)s prise par le (la) manager.

Le (la) tuteur(trice) et le (la) maître(sse) d'apprentissage doit faciliter l'intégration du (de la) salarié(e) bénéficiaire du dispositif, et l'accompagner dans l'acquisition des compétences requises par son nouvel emploi, en mettant en œuvre un parcours apprenant où le collectif de travail pourra être associé.

AM 29
YR RA

LM

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

- accueillir, informer et guider 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 (à la) salarié(e) tutoré(e) ;
- assurer la liaison avec les services en charge de la formation professionnelle dans l'entreprise et/ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise;
- participer à l'évaluation des compétences acquises au cours de la période de tutorat.

L'exercice de missions de tutorat est pris en compte dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel pour l'élaboration, la reconnaissance et la valorisation des parcours de carrière des salarié(e)s concerné(e)s sans en faire pour autant une nécessité pour un accès à l'expertise métier, conformément à l'accord collectif de FTV.

Depuis le 1er janvier 2017 et conformément aux dispositions du Code du Travail, l'investissement du (de la) salarié(e) faisant fonction de maître d'apprentissage alimentera son compte d'engagement citoyen (CEC). Ce compte pourra s'additionner à son CPF. Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond de 500 euros annuels (par abondement du dispositif légal de 240€ par an pendant 3 ans).

France Télévisions souhaite donner une place particulière aux salarié(e)s exerçant ces missions.

En exerçant, ces missions, le (la) tuteur(trice) met en œuvre :

- des compétences techniques dans le métier,
- des compétences pédagogiques, le goût de la transmission du savoir ;
- des capacités relationnelles, de communication, de disponibilité ;
- de bonnes connaissances de son environnement professionnel.

Ainsi, l'exercice de missions de tutorat est un élément d'appréciation favorable dans un parcours professionnel ainsi que dans des souhaits d'évolution professionnelle notamment l'accès à la fonction managériale.

2.2.5 L'organisation d'un parcours d'intégration

La période d'intégration est distincte de la période d'essai : la première concerne les nouveaux(velles) recruté(e)s, quelle que soit la forme de leur contrat, et intervient également en cours de carrière à chaque changement de poste au sein de l'entreprise, la seconde n'est mise en œuvre qu'au moment de l'embauche.

CL 30
P07 YR RA

La période d'intégration est un facteur structurant. Elle doit être considérée comme une période d'accompagnement, qui a pour objectif de faciliter les premiers mois dans l'entreprise du (de la) nouveau(velle) recruté(e), en lui donnant les codes et repères nécessaires à la connaissance et à la bonne compréhension de l'entreprise (ses activités, ses métiers, sa culture, ses valeurs, ses modes de fonctionnement, etc...)

L'intégration est organisée par le (la) manager d'accueil avec l'aide de son (sa) responsable RH. Le parcours d'intégration prévoit les conditions d'accueil, de découverte de l'environnement de travail, de présentation des collègues. Afin d'harmoniser les pratiques, des guides, supports et outils d'intégration sont accessibles, aux professionnel(le)s RH et aux managers, depuis le portail numérique.

Le programme d'intégration prend la forme, en fonction des postes concernés, de rencontres avec des salarié(e)s de l'Entreprise, d'informations ou de formations, et est personnalisé en fonction du métier du (de la) salarié(e) et de son profil.

Le programme d'intégration pourra intégrer les formations nécessaires pour faciliter l'adaptation du (de la) salarié(e) à son nouveau poste de travail (sécurité, procédures, outils SI spécifiques, etc.).

Dans le semestre suivant l'arrivée ou avant la fin de la période d'essai, un entretien de suivi sera effectué. Il a pour objet de faire un retour d'expérience et un point sur les compétences.

Une intégration réussie passe ainsi par l'investissement mutuel :

- de l'Entreprise, qui met à disposition du (de la) salarié(e) les informations facilitant son insertion ;
- et du (de la) salarié(e) pour s'intégrer le plus rapidement au sein de l'Entreprise.

PTJ 31 CL
YR RA
LM

Titre 3. Mesurer, évaluer et développer la performance individuelle et collective

Adapter ses compétences aux besoins actuels et à venir est un enjeu majeur pour la performance durable de l'entreprise. Construire les compétences de demain, ne peut s'envisager sans savoir où l'on se situe. Tant individuellement, que du point de vue de l'organisation.

L'évaluation au cœur du développement des compétences

L'entreprise confirme l'entretien annuel d'évaluation comme un élément-clé structurant de la démarche d'accompagnement des salarié(e)s et de développement des compétences.

Les salarié(e)s sont invité(e)s à s'impliquer dans la construction de leur parcours professionnel, notamment en préparant leur entretien annuel et en développant leur capacité d'auto-évaluation.

Les managers veillent à renforcer leurs pratiques en matière d'évaluation des compétences, du suivi du développement de leurs équipes en proposant notamment des retours constructifs réguliers (feedbacks) sur les compétences métiers et compétences relationnelles et comportementales (softskills).

3.1 L'entretien annuel : outil pivot du développement des compétences de l'entreprise

3.1.1 L'entretien annuel : un temps privilégié d'échange entre salarié(e) et manager

L'entretien annuel d'évaluation est un acte important de management et du développement des Ressources Humaines et constitue un espace de dialogue privilégié, transparent et constructif, entre le (la) salarié(e) et le (la) manager.

Il permet de faire un bilan professionnel de la performance globale du (de la) salarié(e) au regard de l'année écoulée, de faire le point sur les compétences démontrées dans l'exercice du poste, de fixer les réalisations attendues et objectifs de la période à venir, et de déterminer les moyens associés notamment en termes de développement de compétences.

L'exercice prend appui sur la fiche emploi, issue du référentiel, correspondant au poste occupé par le (la) salarié(e), qui décrit les activités principales et les compétences requises.

CL
32
P07 YR RA

La préparation par chacun(e), salarié(e) et manager, favorise la conduite d'un entretien constructif, laissant la place au partage des appréciations et attentes réciproques en termes de réalisations, d'objectifs et de développement en lien avec le poste du (de la) salarié(e).

L'entretien annuel d'évaluation est l'occasion, en complément de ses vocations premières, de traiter des points suivants :

- l'organisation du travail,
- l'équilibre vie privée et vie professionnelle,
- les souhaits de mobilité du (de la) salarié(e), qui pourra solliciter un entretien professionnel avec son responsable Ressources Humaines,
- l'évaluation du bénéfice des formations suivies sur la période précédente.

L'entretien annuel est formalisé via le portail numérique.

Le (la) salarié(e) peut y mentionner ses observations et le consulter librement.

Ce dispositif concerne 100 % des salarié(e)s sous contrat à durée indéterminée.

Il est précisé au (à la) salarié(e) nouvel(le) embauché(e) dans son processus d'intégration.

Dans certains services/secteurs, le nombre d'entretiens annuels à réaliser, conduit le (la) manager à déléguer la réalisation de ces entretiens. Le déléguataire doit occuper des fonctions lui conférant des responsabilités d'encadrement d'équipe et lui permettant d'échanger.

3.1.2 Un entretien annuel enrichi par la pratique d'un retour constructif régulier (feedback)

Dans l'exercice de ses responsabilités, le (la) manager veille à faire des retours à chacun(e) des salarié(e)s de son équipe, tant sur les réalisations et les résultats, que sur les comportements professionnels. Ces retours visent à la reconnaissance de la contribution du (de la) salarié(e), à l'encouragement et à s'accorder sur des actions d'ajustement si besoin.

Le (la) salarié(e) peut solliciter des retours constructifs (feedbacks) de son (sa) manager, afin de disposer d'éléments pour situer sa contribution et progresser.

Lors de missions, de détachements sur un autre poste ou d'intégration à une équipe projet hors de son environnement habituel de travail, le (la) salarié(e) doit pouvoir bénéficier de l'évaluation de sa contribution. Le (la) manager veille à récolter ces informations afin de les intégrer aux échanges lors de l'entretien annuel du (de la) salarié(e).

CL

33

PT YR RA

LM

En cas de mobilité impliquant un changement de manager, le (la) nouveau(velle) manager se rapproche de son homologue pour disposer des éléments d'appréciation et de retours constructifs (feedbacks) de la période écoulée.

3.1.3 L'entretien annuel : source de données essentielle pour élaborer les dispositifs de développement des compétences et de carrière

Le niveau global de performance déterminé lors de l'entretien permet d'éclairer les choix sur l'attribution de mesures de reconnaissance de type promotion ou salariales.

Les échanges centrés sur les éléments d'évaluation permettent de définir un plan de développement, qu'il s'agisse de combler un défaut de compétences au travers d'actions de type formation, ou de valoriser un talent particulier au bénéfice du collectif de travail (tutorat...) ou de missions spécifiques.

3.2 Elaborer et déployer des parcours professionnels cohérents : les rencontres de développement professionnel

A l'issue de la campagne d'entretiens annuels, les éléments d'évaluation et commentaires du (de la) salarié(e) et du (de la) manager sont analysés par le (la) responsable Ressources Humaines et rapprochés des données issues de l'entretien professionnel tel que précisé à l'article 4.1.1 du présent accord.

Les rencontres de développement sont réalisées au sein de chacune des directions et réunissent le binôme RH/manager.

Elles permettent notamment de :

- organiser les projets professionnels utiles et cohérents avec les besoins de l'entreprise,
- identifier et accompagner les salarié(e)s en difficulté,
- définir les plans de développement individuels,
- prioriser les besoins en formation relevant d'écart de compétences (actuels ou projetés),
- éclairer les choix d'attribution de mesures salariales.

Ces rencontres permettent au binôme RH/manager de construire pour l'année leur feuille de route en matière de développement des compétences des salarié(e)s de leur périmètre.

Les salarié(e)s sont informés des actions arbitrées et des modalités mises en œuvre.

POJ 34
CL
RA
YR

LM

3.3 Anticiper et préparer les ressources et les potentiels de l'entreprise : la revue des compétences

Afin d'organiser une réflexion prospective et de répondre à ses besoins en compétences, intégrant les aspirations des salarié(e)s, l'entreprise met en place un dispositif de revue des compétences.

Ce dispositif joue un rôle primordial dans le pilotage de l'emploi et dans l'accompagnement des salarié(e)s, car il vise à :

- représenter la photographie d'un périmètre afin de prendre des décisions individuelles et collectives sur les plans d'actions / successions à mettre en œuvre,
- identifier les ressources en compétences afin d'analyser l'adéquation avec les besoins actuels et futurs de l'entreprise,
- identifier les salarié(e)s en souhait de mobilité dont le profil peut correspondre à des opportunités présentes et à venir, constituer des viviers de potentiels, etc.,
- identifier les salarié(e)s qui rencontrent des difficultés et définir les actions nécessaires,
- projeter les expertises et compétences clés détenues au regard des besoins de l'entreprise.

Les revues de compétences s'inscrivent dans la politique d'égalité des chances, en cela elles constituent une démarche d'équité de traitement dans un dispositif global :

- tou(te)s les salarié(e)s sont concernés,
- les critères et modalités d'analyse sont identiques pour tou(te)s,
- la périodicité et temporalité est identique pour tou(te)s,
- tou(te)s les managers et responsables Ressources Humaines sont mobilisé(e)s.

Le (la) salarié(e) contribue aux éléments permettant la réalisation de la revue de compétences, au travers de la réalisation de son entretien annuel et de son entretien professionnel.

A l'issue des revues de compétences un retour est effectué au (à la) salarié(e) par le (la) manager et/ou le responsable Ressources Humaines en vue de la mise en œuvre des plans d'actions le concernant.

Cet exercice doit être réalisé en toute transparence, ainsi les salarié(e)s pourront accéder aux informations concernant le lancement des revues, le processus via le portail numérique.

PT 35
YR RA

LM

Le dispositif de revue de compétences, incluant la méthode et les critères d'analyse fera l'objet d'une présentation en Espace Métiers, emplois et compétences, avant le 30 septembre 2022 et d'un processus d'information consultation auprès des instances représentatives du personnel compétentes avant sa mise en œuvre.

3.4 Développer la compétence d'évaluation

Afin de sécuriser les dispositifs de développement des compétences de l'entreprise, d'assurer l'équité de traitement et la fiabilité des données issues des entretiens annuels, l'entreprise propose un plan de développement de la compétence d'évaluation pour tou(te)s les acteur(trice)s (salarié(e)s, RH et managers) qui sera également utile au processus de recrutement-mobilité.

Considérant que la qualité de l'entretien et des données qui en sont issues, repose sur la préparation des acteur(trice)s et la qualité des échanges, l'entreprise :

- communiquera au lancement des campagnes annuelles, un kit d'information complet à destination des salarié(e)s et managers,
- proposera des ateliers de préparation à l'entretien annuel aux managers récemment nommés et managers souhaitant réactualiser leur pratique en la matière,
- actualisera le module e-learning sur l'entretien annuel proposé aux managers,
- développera un module e-learning destiné à tou(te)s les salarié(e)s,
- proposera des programmes de formation sur le feed-back, pour développer la capacité à savoir-écouter, savoir-dire et savoir-entendre.

CL P07 36

YR RA

LM

Titre 4. Développer et faire évoluer

4.1 Accompagner l'évolution des salarié(e)s au sein de l'entreprise

4.1.1 La réalisation des entretiens professionnels et le bilan à 6 ans pour anticiper et accompagner les évolutions

4.1.1.1 L'engagement de l'entretien professionnel à tout moment

Conduit par la filière Ressources Humaines, l'entretien professionnel représente un moment privilégié permettant au (à la) salarié(e) d'exprimer son projet et ses attentes en matière de mobilité professionnelle et/ou géographique incluant, le cas échéant, l'expression de souhaits de formation.

Lors de cet entretien, il est mis à la disposition du (de la) salarié(e) toute information relative à la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle et toute information nécessaire relative au Compte Personnel de Formation, notamment en matière d'abondement. Ces informations sont disponibles sur la page intranet de l'Université.

Bien que la législation pose le principe d'un entretien tous les deux ans et afin de mieux prendre en compte l'expression des souhaits et des perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s dans un contexte de transformation, l'Entreprise s'engage à ce que l'entretien professionnel puisse être réalisé à tout moment à la demande du (de la) salarié(e). Par cette mesure, l'Entreprise entend donner la possibilité à chaque salarié(e) d'être acteur(trice) de son parcours professionnel et de pouvoir initier sa démarche à tout moment.

Sans attendre que le (la) salarié(e) ne se manifeste, l'Entreprise s'engage à mettre en place un entretien professionnel dans les cas suivants :

- salarié(e)s dont l'emploi est touché directement ou indirectement par des transformations, réorganisations, expérimentations,
- salarié(e)s de retour de longue absence (maternité, adoption, congé parental éducation, longue maladie, soutien proche aidant, congé sabbatique, retour suite à mandat syndical et de représentation du personnel ...),
- salarié(e)s relevant d'emplois reconnus en décroissance dans les espaces métiers (emplois dont les besoins sont décroissants). Cet entretien pourra être renouvelé à tout moment à la demande du (de la) salarié(e).

Dans tous les cas, chaque salarié(e) bénéficiera au minimum d'un entretien professionnel dans la période des 6 ans.

CL
37
PT YR RA

LM

4.1.1.2 La réalisation du bilan/état des lieux à 6 ans

Ce point d'étape, distinct de l'entretien professionnel, réalisé une fois tous les 6 ans par la filière Ressources Humaines permet de faire un état des lieux sur différents points :

- la réalisation du/des entretiens professionnels,
- la progression salariale et professionnelle,
- la certification professionnelle totale ou partielle
- les formations suivies sur la période.

Une formalisation écrite de cet entretien est remise au (à la) salarié(e).

Il est possible de coupler l'entretien professionnel à 6 ans avec le bilan/état des lieux dès lors que le calendrier le permet.

4.1.2 La reconversion professionnelle comme vecteur de développement des compétences

La reconversion professionnelle permet de soutenir le développement des compétences, la mobilité et les parcours professionnels des salarié(e)s.

Cette démarche s'inscrit dans le contexte de valorisation des compétences internes au service de l'évolution des activités de l'Entreprise.

La reconversion professionnelle consiste en un changement d'emploi ou de métier requérant l'acquisition de compétences différentes de celles du métier d'origine. Les compétences acquises précédemment doivent pouvoir rester mobilisables dans le cadre défini du nouvel emploi occupé. Elle nécessite un effort de formation se concrétisant par le déploiement de dispositifs pédagogiques et financiers adaptés (contenus, modalités de mise en œuvre, durée).

L'entreprise définit, au regard de ses besoins et de ses moyens, le cadre général d'application.

Elle met en place un processus de reconversion connu de tou(te)s pour assurer l'équité de traitement et l'adéquation aux besoins évolutifs de l'entreprise.

Les étapes clés sont les suivantes :

- Une demande du (de la) salarié(e) ou une proposition de la part de l'Entreprise. Sont considéré(e)s comme prioritaires au dispositif de reconversion professionnelle, les salarié(e)s concerné(e)s par des projets de réorganisation modifiant la nature de leur mission principale, faisant suite ou non à des expérimentations. Des campagnes de reconversion sur certains métiers peuvent être lancées.

CL 38

PM YR RA

LM

- Un poste identifié,
- Une pré-validation du projet par le RH de proximité, le (la) manager et le responsable de développement RH avec la constitution d'un dossier de candidature,
- Des tests de pré-requis pilotés par l'Université,
- Une validation définitive du projet comprenant un accord sur les conditions contractuelles,
- Un parcours de formation théorique et pratique permettant d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires à l'exercice des nouvelles activités. Les parcours pédagogiques peuvent s'inscrire dans une démarche collective ou individuelle.
- Une prise de poste avec formalisation par un avenant au contrat de travail.

4.1.3 L'accompagnement des fins de carrière

France Télévisions est attachée à :

- Favoriser la transmission intergénérationnelle des compétences au travers du tutorat, des actions et formations pour développer le « Travailler Ensemble », notamment dans un environnement intergénérationnel,
- Accompagner les salarié(e)s en fin de carrière et les préparer à la transition entre activité professionnelle et retraite.
- Ce que les seniors aient accès à la formation professionnelle.

L'entreprise rappelle qu'aucune décision de gestion ne doit être prise en considération de l'âge et avoir un caractère discriminant, de manière directe ou indirecte.

À cet effet, l'entreprise sera particulièrement vigilante sur le déroulement des carrières des seniors.

4.1.3.1 Les dispositifs d'accompagnement individuels

L'entreprise souhaite que les seniors bénéficient d'un moment privilégié d'écoute, de dialogue et d'engagement mutuel, qui permet au (à la) salarié(e) et à l'Entreprise de préparer et de mieux gérer la seconde partie de vie professionnelle du (de la) salarié(e). Cet échange est formalisé dans le cadre d'un entretien professionnel.

Par ailleurs, France Télévisions propose aux salarié(e)s âgé(e)s de 55 ans et plus de bénéficier d'un entretien personnalisé auprès d'un organisme spécialisé, au cours duquel la situation du (de la) salarié(e) au regard de ses droits à retraite est étudiée. Cet entretien a lieu pendant le temps de travail et son coût est pris en charge par l'Entreprise.

En outre, le (la) senior a la possibilité de demander un suivi médical individuel renforcé, malgré la modification des visites périodiques apportée par les nouvelles dispositions légales.

AM 39
YR RA

CL

LM

4.1.3.2 Les dispositifs d'accompagnement collectifs

Préparation à la retraite

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

Par ailleurs, une formation sur les règles de premier secours est proposée.

Ces journées sont prises en charge par l'Entreprise et effectuée sur le temps de travail du (de la) salarié(e).

La Direction s'engage à organiser périodiquement en plus du module de préparation à la retraite et de l'information personnalisée mentionnées ci-après, une information collective sur les régimes de retraite à destination des salarié(e)s de l'Entreprise.

Aménagement du temps de travail

Un examen attentif sera apporté aux demandes relatives à l'aménagement du temps de travail pour les salarié(e)s seniors :

- Ayant exercé durant au moins 25 ans les métiers appartenant à la liste des métiers visés par la prévention de la pénibilité ;
- En situation de handicap ;

Compte épargne temps

Il est rappelé que les salarié(e)s peuvent utiliser leur CET pour aménager leur temps de travail conformément aux modalités prévues à l'article 5-4-1 livre 1 de l'accord France Télévisions.

Retraite progressive légale

Conformément à l'accord cadre du 7 mai 2019 relatif au déploiement du Projet d'Entreprise de France Télévisions et à son annexe 1 chapitre 5.2, le dispositif de retraite progressive a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2022 sous réserve de maintien des dispositions légales qui la définissent.

L'entreprise étudiera la possibilité de reconduire un dispositif intégrant une retraite progressive correspondant au nouveau contexte législatif et social, sous réserve des possibilités permises par les équilibres financiers de son prochain contrat d'objectifs et de moyens.

4.1.4 Le déroulement des carrières des représentant(e)s du personnel.

La société France Télévisions rappelle, conformément aux articles L.1132-1 et L.2141-5 du Code du travail, qu'en aucun cas, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne doit être un motif de discrimination dans le déroulement de carrière, ni un frein à l'accès à la formation ou à la mobilité.

La direction s'engage à négocier, durant l'année 2022, le déroulement de carrières des salarié(e)s représentant(e)s du personnel (élu(e)s et mandaté(e)s).

PT 40 CL
YR RA
LM

4.1.5 Des publics prioritaires pour répondre à la politique de l'emploi, pour garantir une égalité des chances et contribuer au bien vivre au travail

Au-delà des dispositions légales, la politique de l'emploi et la politique sociale de l'entreprise déterminent les publics prioritaires en matière de formation professionnelle.

L'Entreprise engage ses managers et ses responsables RH à avoir une attention particulière aux publics prioritaires visés ci-dessous sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- Les salarié(e)s dont l'emploi est menacé dans un objectif de mobilité ou de reconversion, emplois en décroissance, ou les salarié(e)s relevant d'emplois en mutation
- Les salarié(e)s dont les compétences sont insuffisantes au regard de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail
- Les salarié(e)s qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgé(e)s d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, avec une priorité pour les salarié(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou d'adoption
- Les salarié(e)s ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leurs conjoint(e)s ou ascendants en situation de dépendance
- Les salarié(e)s reprenant leur activité professionnelle après une absence continue de longue durée pour maladie ou accident
- Les salarié(e)s ayant exercé un mandat électif en dehors de l'entreprise ou délégataire ouvrant droit au retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise
- Les salarié(e)s reconnu(e)s définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un poste correspondant au dernier emploi occupé
- Les salarié(e)s reconnu(e)s handicapé(e)s par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

A l'occasion des entretiens annuels et des entretiens professionnels, une attention particulière à l'égard de ces publics portera sur :

- L'utilisation effective des moyens de formation par ces salarié(e)s,
- L'élaboration de parcours de formation personnalisés avec des moyens spécifiques (nature et durée)

AM 41

CL

YR

RA

LM

4.2 Adapter à l'emploi et développer les compétences des salarié(e)s

Les compétences des salarié(e)s constituent un atout majeur dans la réussite de l'Entreprise. L'Entreprise entend, ainsi, donner à chaque salarié(e), dans le cadre du plan de développement des compétences dont la mise en œuvre repose de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur, les moyens de construire son parcours professionnel, de reconnaître et de valoriser ses compétences.

La nécessité de porter attention aux parcours professionnels, résulte de l'attente des salarié(e)s, à tous les âges, de pouvoir se réaliser dans leurs cursus professionnels et du besoin de l'Entreprise de pouvoir compter sur des compétences adaptées, au bon moment et au bon endroit. En effet, ces parcours doivent être, en ce sens, au croisement des choix des salarié(e)s et des besoins de l'Entreprise.

Le plan de formation, devenu plan de développement des compétences avec la Loi du 5 septembre 2018, dite « Loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour ambition d'accompagner tout(e) salarié(e) dans son parcours professionnel et ce en lien avec les besoins de l'Entreprise.

4.2.1 L'organisation de la politique de développement des compétences

Dès 2008, France Télévisions a créé une Université qui développe une offre de formation spécifique aux métiers de l'Entreprise. Elle est membre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel et de son Observatoire des métiers qui s'est doté d'un outil de veille et d'analyse sur l'évolution des emplois et des compétences.

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle (Loi Avenir Professionnelle du 5 septembre 2018 et ordonnance du 21 août 2019), de transformation de l'Entreprise avec d'importantes mutations pour France Télévisions, l'engagement de l'Entreprise pour l'adaptation à l'emploi et le développement des compétences de ses salarié(e)s représente plus que jamais un axe majeur.

Au-delà du projet d'Entreprise et de ses enjeux stratégiques, la formation doit permettre aussi à chacun d'exprimer un projet et/ou lui proposer une évolution de carrière, via des parcours professionnels et des mobilités internes. En effet, si la formation est vectrice de développement, d'ajustement, d'adaptation et de performance à France Télévisions, la politique de formation doit apporter également aux salarié(e)s des satisfactions professionnelles. La formation se veut l'incarnation d'un projet qui reflète à la fois les besoins de l'Entreprise et les souhaits du (de la) salarié(e).

CL 42
PM YR RA

LM

Concilier priorités stratégiques de l'Entreprise et aspirations de développement professionnel de chaque salarié(e), telle est l'ambition qui conduit à inscrire la politique de formation dans une vision dynamique et prospective pour promouvoir le patrimoine de talents, de savoirs et d'expériences que représentent les salarié(e)s de France Télévisions. Ces priorités sont mises en œuvre en grande partie par l'Université France Télévisions.

4.2.2 Les finalités de la politique de développement des compétences

La formation constitue indéniablement pour France Télévisions une pierre angulaire des Ressources Humaines pour, notamment :

- anticiper et accompagner un recrutement pour réussir l'intégration,
- préparer et sécuriser une prise de fonction,
- adapter chacun à son poste de travail
- anticiper l'évolution des emplois,
- reconvertir pour répondre aux besoins de l'Entreprise et aux aspirations des salarié(e)s,
- accompagner les managers et les professionnel(le)s de la fonction Ressources Humaines dans leur mission de développeur(euse)s de talents.

C'est pourquoi, depuis sa création, France Télévisions investit de façon conséquente dans son plan de développement des compétences.

4.2.3 L'investissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle représente pour France Télévisions un investissement et un des leviers indispensables pour assurer sa croissance continue, renforcer sa position dans le paysage audiovisuel et numérique français, et proposer une offre de qualité essentielle à la diversité et à la richesse culturelle. Elle contribue à l'épanouissement, à la consolidation des compétences et au développement durable de notre Entreprise.

L'Entreprise s'engage à poursuivre et consolider cette politique d'investissement volontariste qui se concrétise au travers de quatre budgets distincts respectivement dédiés :

- au plan de développement des compétences,
- à l'accompagnement des projets de transformation (Accord du 7 mai 2019),
- à la contribution supplémentaire au financement du CPF,
- à l'accompagnement des salarié(e)s volontaires dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée (Accord du 7 mai 2019).

CL
PT 43
YR RA
LM

4.2.4 La transmission des savoirs : France Télévisions forme France Télévisions

Le recours aux talents internes constitue une richesse indispensable pour tou(te)s à France Télévisions. Ce dispositif valorise les expertises et savoir-faire des salarié(e)s et garantit une approche métier, adaptée au contexte de l'Entreprise en mutation, avec des coûts optimisés. Il représente une part significative de l'investissement formation chaque année notamment dans les domaines de l'information, des technologies et du numérique.

Les FORS (formateurs internes) de France Télévisions, sélectionnés sur projet, suivent impérativement un cursus de formation composé de plusieurs modules dont l'objectif est de :

- développer l'ensemble des compétences nécessaires à la prise en charge de la mission de formateur(trice)s internes : étude des besoins de formation, conception d'une action de formation, animation d'une action de formation et évaluation des résultats.
- se familiariser avec l'usage des nouvelles technologies (Digital Learning) et favoriser une appétence pour l'usage du e-Learning, les classes virtuelles, les tutoriels vidéo et les outils interactifs lors d'une formation.

L'Entreprise s'engage à former *a minima* chaque année une nouvelle promotion de FORS. Elle se donne pour priorité d'accueillir plus de profils numériques ou issus des fonctions supports.

En plus de son réseau de FORS, France Télévisions a recours à des animateur(trice)s de formation, des tuteur(trice)s, des référent(e)s ou des expert(e)s métiers

4.2.5 Les nouvelles approches formatives au service de l'innovation pédagogique

Les nouveaux contextes organisationnels (process de fabrication, grands systèmes d'information partagés et collaboratifs, travail en mode projet) mais aussi l'accélération du développement du digital notamment pendant la crise sanitaire que nous traversons nécessitent de transformer aujourd'hui les méthodes d'apprentissage et offrent, dans le même temps, de nouvelles voies à la façon de se professionnaliser et de transmettre les savoirs.

La Loi Avenir Professionnel a, par ailleurs, redéfini l'action de formation. Cette nouvelle définition ouvre la voie à l'innovation pédagogique, à la diversification des ressources proposées pour apprendre : formation présentielle et/ou à distance (FOAD), mais aussi action de formation en situation de travail (AFEST), missions accompagnées, projets à conduire, échanges de pratiques, accompagnement par un tuteur ou des pairs, libre accès à des ressources.

CL
P57 44
YR RA

LM

Depuis longtemps, l'Université a recours à une pédagogie multimodale avec des stages en présentiel à l'Université ou sur tous les terrains d'activités, des classes virtuelles et une plateforme de e-learning et une appli mobile.

Pendant la crise sanitaire, les formations en distanciel se sont généralisées. Les périodes de confinement et de restriction de déplacement ont accéléré la digitalisation des cursus.

Avec la sortie de crise espérée, une réflexion est systématiquement menée pour savoir quelles modalités pédagogiques sont les plus adaptées à chaque demande ; un travail est opéré pour développer des parcours de formation mixte.

En outre, l'Université continue à expérimenter de nouveaux formats. En effet, elle a pour ambition d'être un centre pédagogique qui :

- permet aux équipes de se réunir pour créer,
- explore des modalités pédagogiques variées au service de réalités différentes mais aussi de transmissions des savoirs divers comme par exemple, l'AFEST, les mises en situations pédagogiques.

4.2.6 L'évaluation de l'efficacité des actions de formation

France Télévisions consacre un haut niveau d'effort qualitatif, financier à la formation professionnelle et se doit de mesurer le degré de satisfaction des besoins, des attentes et l'efficacité économique des moyens mobilisés pour y arriver.

L'évaluation de l'efficacité des actions de formation se décline en trois dimensions :

- l'évaluation des acquis et l'efficacité pédagogique à l'issue de la formation,
- le transfert, à savoir l'application sur son poste de travail,
- l'impact de la formation sur les organisations et les compétences d'un collectif de travail.

L'évaluation mise en place par France Télévisions tient compte de ces trois dimensions et a pour finalité de :

- mesurer les écarts entre les objectifs de départ et les résultats obtenus,
- analyser ces écarts,
- corriger et adapter les formations.

Pour cela, France Télévisions pratique l'évaluation à différents moments :

- avant la formation lors du recueil des besoins, des entretiens annuels, des entretiens professionnels,
- lors de l'évaluation des prérequis (évaluation réalisée par le (la) manager ou la filière RH ou le (la) formateur(trice) selon les dispositifs de recueil),

CL PG 45
YR RA
LM

- pendant la formation lors du recueil des attentes, des mises en situation, des retours sur expérience (REX) entre deux modules et en fin de formation (évaluation réalisée par le formateur),
- à l'issue de la formation via le questionnaire en ligne (évaluation à chaud), la mise en œuvre des acquis observés en situation de travail, et enfin lors des entretiens annuels ou professionnels (évaluation réalisée par le (la) manager ou la filière RH selon les dispositifs).

Par ailleurs, l'Université pratique régulièrement une politique dite d'amélioration continue ; l'objectif est d'évaluer un ensemble de formations ciblées en raison de leurs durées et/ou de leurs contenus, en menant des entretiens auprès des managers et/ou des stagiaires.

4.3 La mise en œuvre du plan de développement des compétences

La note d'orientation triennale de l'Entreprise pour le développement des compétences des salarié(e)s constitue le document stratégique de référence pour la politique de formation continue de l'Entreprise. Elle trouve sa déclinaison annuelle au sein du plan de développement des compétences de France Télévisions organisé en axes prioritaires qui sont revus chaque année.

Le projet de plan de développement des compétences et son bilan sont annuellement présentés pour information-consultation en Comité Social et Economique Central après examen de la Commission Emploi Formation.

Ces documents font l'objet d'une information en CSE d'établissement, en Comité d'Etablissement ou auprès du CCEOS, après examen et discussion au sein des commissions des établissements de France Télévisions. Pour le réseau régional de France 3, une déclinaison du plan de développement des compétences sera présentée au sein de chacune des 25 instances de proximité.

4.3.1 Les ambitions du plan de développement des compétences

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les responsabilités de l'employeur portent, en matière de formation, sur le respect des obligations suivantes :

- assurer l'adaptation au poste de travail et veiller au maintien de la capacité du (de la) salarié(e) à occuper un emploi au regard de l'évolution des conditions de travail, des évolutions technologiques, au sens de l'article L.6321-1 du Code du Travail,
- réaliser les actions de formations dites « obligatoires » au sens de l'article L.6321-2 du Code du Travail,
- organiser pour chaque salarié(e) le suivi d'au moins une action de formation non obligatoire tous les 6 ans.

PT 46

CL

YR

RA

LM

Au-delà de ces obligations, l'Entreprise s'engage à proposer, des actions de développement des compétences correspondant à des formations nécessaires à de futures missions ou de nouvelles compétences attendues pour anticiper l'évolution des métiers ou envisager une mobilité professionnelle.

4.3.2 La qualification du (de la) salarié(e) au cœur du plan de développement des compétences

La qualification du (de la) salarié(e) constitue l'investissement principal de l'Entreprise en matière de développement des compétences et engage l'Entreprise à :

- assurer l'adaptation au poste, c'est-à-dire la maîtrise des tâches / missions fondamentales permettant l'exercice de son poste dans l'Entreprise. Cela constitue de ce fait un passage permettant au (à la) salarié(e) d'être opérationnel(le) sur son poste,
- garantir le maintien des connaissances et compétences du (de la) salarié(e) au regard de l'emploi qu'il occupe tenant compte des possibles évolutions d'organisation, technologiques.

4.3.3 Les formations obligatoires : en conformité avec les dispositions légales ou réglementaires

Au titre de l'art. L 6321-2 du Code du Travail, la formation obligatoire répond à la définition suivante : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'Entreprise de la rémunération ».

Dès lors, en parallèle des actions de formation d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi, l'Entreprise attache une importance essentielle à la réalisation des formations dites « obligatoires ».

Ces formations obligatoires sont réunies au sein d'une liste adaptée à France Télévisions dans son environnement, en fonction de ses activités et de ses métiers/emplois. Cette liste est présentée, discutée et finalisée chaque année en Commission Emploi Formation du CSE Central, puis présentée pour information dans les différentes Commissions Emploi Formation des établissements de France Télévisions.

Notons que par défaut, toute formation n'entrant pas dans cette liste d'actions de formations dites « obligatoires », au regard du public concerné, est considérée par la législation comme formation « non obligatoire ».

PM 47
CL YR RA
LM

4.3.4 Les formations non obligatoires : faire mieux que la législation

Concernant les formations non obligatoires, la législation prévoit que chaque salarié(e) bénéficie d'au moins une formation « non obligatoire » tous les 6 ans.

France Télévisions, dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux chacun de ses salarié(e)s cherchera à assurer a minima une formation « non obligatoire » tous les 3 ans. Par ailleurs, France Télévisions au-delà du suivi des formations non obligatoires a mis en place un observatoire des non formés à 3 ans dont le bilan est présenté chaque année en Commission Emploi formation et est intégré au bilan annuel du plan de développement des compétences.

Pour les salarié(e)s concerné(e)s, un plan d'action sera proposé et mis en œuvre en concertation avec la filière RH, le (la) manager et le (la) salarié(e).

4.3.5 Les formations relevant du « développement des compétences » à encourager

Les actions de formation de type « développement des compétences » correspondent à des actions non liées aux tâches ou missions que le (la) salarié(e) doit actuellement assurer sur son poste de travail. Elles renvoient notamment à des besoins en compétences à venir.

Elles ont pour ambition de permettre au (à la) salarié(e) :

- d'ouvrir des champs et niveaux de compétences nouveaux dans leur actuelle fonction,
- de s'ouvrir à un nouvel emploi/métier au sein ou en dehors de l'Entreprise,
- de faciliter une mobilité professionnelle et/ou géographique.

L'Entreprise s'engage à ce que cet axe du plan de développement des compétences constitue le 4^{ème} axe prioritaire de l'Entreprise après les formations obligatoires et celles destinées à l'adaptation au poste et au maintien dans l'emploi.

4.3.6 Les formations pour réussir la transformation de l'Entreprise

Des moyens financiers additionnels au budget actuel du plan de développement des compétences ont été dégagés de manière à réussir la transformation de l'Entreprise.

L'Entreprise s'engage à ce que ce budget, de 12 M€ pour la période 2019-2022, soit consacré principalement aux actions de formation permettant :

- de compléter ou de renforcer les compétences des salarié(e)s dont les activités seront modifiées du fait des départs et ce, dans le respect de l'accord du 7 mai 2019 et de ses dispositifs en matière de qualité de vie au travail,

- d'accompagner les souhaits de développement professionnel, vers les nouveaux besoins de l'Entreprise, des salarié(e)s relevant des emplois en décroissance (emplois dont les besoins sont décroissants) ou dont la mobilité permettrait de contribuer aux efforts d'optimisation des ressources ainsi que d'acquérir les compétences nécessaires,
- de former les salarié(e)s favorables à une évolution vers les métiers requérant la mise en œuvre de nouvelles compétences en lien avec les projets de transformation ou vers des métiers en tension (difficile à pourvoir) ou en mutation (qui connaissent des changements importants),
- de répondre aux souhaits de reconversion correspondant impérativement aux besoins de l'Entreprise,
- de mettre en place des dispositifs transverses de formation liés à la culture numérique et à ses conséquences en matière d'organisation et de relation de travail.

4.4 Accompagner le (la) salarié(e) acteur(trice) de son développement des compétences

Dans l'objectif de favoriser le développement des compétences, la filière RH s'engage à apporter conseil et accompagner ses salarié(e)s dans l'identification, le montage et la mise en œuvre de leurs projets de formation qu'ils soient réalisés dans le cadre du CPF ou non.

4.4.1 Le Compte Personnel de Formation - CPF

Chaque salarié(e) bénéficie d'un Compte Personnel de Formation alimenté annuellement en euros. Il est attaché à l'individu et de ce fait les crédits lui restent acquis même en cas de changement de situation professionnelle.

Tout(e) salarié(e) ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle verra son compte crédité annuellement d'un montant de 500 € dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Toutes les informations complémentaires sur les modalités et conditions de mise en œuvre de ce compte sont détaillées sur le portail numérique RH ou le portail de la Caisse des Dépôts et Consignations.

4.4.2 L'abondement du CPF par l'Entreprise

France Télévisions considère que les formations mises en œuvre, dans le cadre du CPF dans les conditions du présent accord, sont susceptibles de répondre à ses besoins en compétences à court et moyen terme. A cet effet, l'Entreprise propose des mesures incitatives décrites ci-dessous.

CL 49
 PG YR RA

LM

Ce financement supplémentaire ne constitue pas un engagement de sa part en termes de mise en œuvre des compétences nouvellement acquises, de progression salariale ou professionnelle du (de la) salarié(e). A ce titre, l'entretien annuel et/ou l'entretien professionnel sont l'occasion d'échanger sur les formations suivies et les compétences acquises dans le cadre du CPF.

Un échange pourra aussi être réalisé par la filière RH et/ou le (la) manager à la demande du (de la) salarié(e) à l'issue de sa formation CPF. La formation sera inscrite dans la fiche carrière du (de la) salarié(e).

4.4.2.1 Les conditions incitatives

Afin d'encourager les salarié(e)s à mettre en œuvre un projet professionnel de développement des compétences (hors adaptation au poste de travail, maintien dans l'emploi et formations obligatoires), l'Entreprise s'engage à participer au financement de leur formation par un abondement du CPF. Pour cela, le (la) salarié(e) doit s'engager à :

- suivre une formation en lien avec les activités professionnelles et les besoins en compétences de l'Entreprise,
- effectuer une démarche d'autorisation d'absence,
- répondre à une action de formation éligible au CPF,
- présenter un projet professionnel attaché à la certification préparée,
- obtenir un accord sur le contenu et le calendrier de la formation,
- s'engager à respecter une présence effective tout au long de la formation.

Dès lors que toutes ces conditions sont réunies, l'Entreprise donnera son accord.

4.4.2.2 Les principales compétences visées par l'abondement du CPF

Les technologies révolutionnent les environnements de travail et incitent à développer de nouvelles compétences. L'Entreprise n'échappe pas à ces évolutions qu'elle envisage d'accompagner notamment par sa politique de développement des compétences.

C'est pourquoi l'abondement du CPF proposé par l'Entreprise permet aux salarié(e)s, qui le souhaitent, de suivre des formations les conduisant à acquérir, à développer des compétences ou à se perfectionner (au-delà du requis pour l'exercice de l'emploi) dans les domaines suivants (thématiques non exhaustives) :

- Environnement et outils numériques,
- Traitement de données numériques (Data, IA...),
- Communication de données et documents numériques,
- Nouveaux modes de production dont celui de la Réalité Virtuelle etc...
- Conduite de projets,
- Agilité et conduite du changement,
- Techniques et méthodes d'étude, d'analyse et de projet,

CL P07 50
YR

RA

LM

- Compétences comportementales et relationnelles dans un environnement collaboratif
- Transmission des compétences,
- Développement de compétences managériales,
- Organisation personnelle et collective dans un environnement dématérialisé,
- Collaboration à distance,
- Langues à usage professionnel...

4.4.2.3 Les modalités d'abondement et autres mesures incitatives de l'Entreprise

Si les conditions décrites dans l'accord sont réunies, l'Entreprise s'engage à :

- Autoriser le suivi de la formation ou de la VAE sur le temps de travail effectif dans le respect de la durée hebdomadaire de travail du (de la) salarié(e).
- Maintenir la rémunération dans les mêmes conditions que celles du départ du (de la) salarié(e) en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Par ailleurs, les parties signataires s'accordent sur des conditions d'alimentation du CPF plus favorables que la Loi selon les modalités suivantes :

- Le financement de tout ou partie des coûts pédagogiques : lorsque le coût de la formation visée est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte CPF du (de la) salarié(e), l'Entreprise prendra en charge, au moment de l'inscription, les coûts résiduels à hauteur de 500 euros annuels maximum par salarié(e).
- De plus, pour assurer l'égalité des chances, l'Entreprise s'engage à participer aux frais de transport pour les salarié(e)s relevant des départements et collectivités d'Outre-mer à hauteur de 500 euros (billet A/R) si la formation n'est pas proposée localement, et dans la limite d'une seule prise en charge sur la durée de l'accord.

L'abondement pour le financement des coûts pédagogiques n'entre pas en compte dans le mode de calcul du montant des droits inscrits sur le CPF du (de la) salarié(e) chaque année ni de son plafond. Cet abondement se fera via l'application mise en place par le Ministère du travail via la Caisse des Dépôts et Consignations.

4.4.3 L'articulation CPF temps de travail et hors temps de travail

Afin de permettre plus de souplesse dans la mobilisation du dispositif lié à l'abondement du CPF, l'Entreprise autorisera, pour une même formation éligible au CPF, à articuler une partie prise sur le temps de travail et une partie prise hors temps de travail.

La partie sur temps de travail bénéficie des conditions d'acceptation et d'abondement prévus au présent accord.

CL 51
 P07 YR RA

LM

4.4.4 Une meilleure utilisation du Compte Epargne Temps (CET) au profit du CPF

En application de l'accord d'Entreprise du 28 mai 2013, chaque salarié(e) peut utiliser son CET en temps pour suivre, hors temps de travail, une formation éligible au CPF dans la mesure où cette formation est suivie à l'initiative du (de la) salarié(e) hors plan de développement des compétences. Aussi, il peut monétiser son CET pour financer ou compléter le financement d'une formation éligible au CPF, dans la limite du nombre de jours CET pouvant être monétisé dans les conditions définies chaque année par l'Entreprise.

Il est précisé que la 5^{ème} semaine de congés payés ne peut être monétisée.

Pour rappel, aucun abondement n'est possible pour les formations suivies en dehors du temps de travail.

CL
52
RA
YR
LM

Titre 5. Dispositions finales

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tou(te)s les salarié(e)s de France Télévisions.

Pour les territoires, collectivités et pays d'Outre-mer, il s'applique sous réserve des dispositions spécifiques prévues localement, lesquelles demeurent applicables.

ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Les parties signataires rappellent que l'appropriation des accords par les acteur(trice)s de terrain est primordiale pour une application pleine et entière de ces accords. Afin de faciliter cette appropriation sur le terrain, des réunions d'information seront organisées. Elles réuniront les managers, les représentant(e)s RH, les RP, DS et élus CSE du secteur ou de l'antenne. Elles seront animées par un(e) représentant(e) de la direction et un(e) représentant(e) d'une organisation syndicale signataire de l'accord.

DUREE ET DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de trois ans et entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il se substitue aux dispositions de l'accord GPEC- Volet Gestion des emplois et parcours professionnels – chapitre Formation professionnelle en date du 5 mars 2020.

Il est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise. Il sera déposé auprès de la DRIEETS et auprès du secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes.

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

PT 53
YR




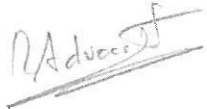
CL

RA

LM

Fait à Paris, le 10 février 2022

En 8 exemplaires originaux

Pour France Télévisions	France Télévisions Laurence MAYERFELD Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation
Pour la CFDT Yvonne ROEHRIG, DSC	
Pour la CGT Pierre MOUCHEL, DSC avec les réserves de la CGT annexées à l'accord	
Pour FO Claude LAURET, DSC FO Avec les réserves de Force Ouvrière jointes à la signature, transmises à la Direction de FTV.	
Pour le SNJ Raoul Advocat, DSC	

LM

54

CL

YR RA

Annexe 1: Thèmes de négociation tels que visés par le préambule

Ainsi, avant la fin du mois de décembre 2022, la direction s'engage, à ouvrir une réunion de négociation avec les organisations syndicales représentatives (OSR) sur les thématiques suivantes :

- l'impact sur l'emploi et les compétences du nouveau contrat d'objectifs et de moyens ;
- le périmètre concerné par les diagnostics de l'emploi ;
- l'intégration des revues de compétences définies lors de l'information / consultation ;
- les dispositifs de fin de carrière qui pourront faire l'objet d'une révision en cohérence avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

CL

55

PT

YR

RA

LM

Annexe 2: Cartographie des emplois et tendances

Famille d'emploi / Emploi	H	F	Effectif 2021	Moyenne d'âge 2021	Tendance de l'emploi
PROGRAMMES					
CONCEPTION ET SUIVI DES PROGRAMMES					
CHARGE(E) DE CONCEPTION DE PROGRAMMES COURTS (*)					
CHARGE(E) DE L'HABILLAGE					
CONSEILLER(E) DE PROGRAMMES					
CONTRÔLEUR(EUSE) DES OBLIGATIONS DE PROGRAMMES					
DOCUMENTALISTE					
RESPONSABLE DEONTOLOGIE PROGRAMMES ET OBLIGATIONS ANTENNE					
RESPONSABLE DE L'AUTOPROMOTION					
RESPONSABLE DE PROGRAMMES					
RESPONSABLE DE PROGRAMMES RADIO					
EDITEUR NUMERIQUE					
CHARGE(E) D'EDITION NUMERIQUE					
CHEF DE PRODUIT NUMERIQUE					
CHEF DE PROJET NUMERIQUE					
PROGRAMMATION					
CADRE DE PROGRAMMATION					
CHARGE(E) DE PROGRAMMATION					
CHARGE(E) DE VISIONNAGE EDITORIAL					
CHEF DE CHAINE					
GESTIONNAIRE D'ANTENNES					
GESTIONNAIRE DE CONDUITE D'ANTENNES					
RESPONSABLE DE PROGRAMMATION					
TECHNICIEN(NE) DE PROGRAMMATION					
PROGRAMMES					
CADRE DES PROGRAMMES					
ASSISTANT(E) D'EDITION					
ASSISTANT(E) DE LOCALE					
ASSISTANT(E) DE REDACTION					
SUPPORT A L'INFORMATION					
collaborateurs / EMPLOIS NON DEFINIS ET HG					

Cette cartographie (dont un extrait est présenté ci-dessus), basée sur une analyse quantitative et qualitative des emplois, tient compte :

- Du niveau d'effectif dans le métier et les emplois correspondants, selon la structure définie par la nomenclature des métiers et emplois.
- De la répartition des effectifs par genre et par âge
- Des tendances de l'emploi se déclinant en 3 catégories :
 - En tension : emplois difficiles à pourvoir, pour lesquels l'offre de compétences est réduite, ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage.
 - En décroissance : emplois pour lesquels le nombre de postes nécessaires va sensiblement diminuer du fait des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques.
 - Stabilisés : emplois pour lesquels aucun changement particulier n'est identifié à court et moyen terme.

PT 56

CL

YR

RA

LM

Annexe 3 : Glossaire et acronymes

Certains acronymes contiennent des liens hypertextes permettant d'accéder au contenu disponible sur l'intranet de France Télévisions.

CCEOS : Comité Consultatif et Economique et des Œuvres Sociales

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CET : Compte Epargne Temps

CODIR : Comité de Direction

CPE : Compte Professionnel de Formation

CSE : Comité Social Economique

CSEC : Comité Sociale et Economique Central

DS : Délégué Syndical

Employabilité : « *Capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur.* » (Définition du Ministère de l'Emploi).

ETP : Equivalent Temps Plein

Feedback : retour d'expérience constructif

FOR : Formateur Occasionnel Ressource

GPEPP : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels

IP : Instance de Proximité

Maintien dans l'emploi : actions déployées par l'employeur afin de permettre un salarié ayant des difficultés de santé de continuer à travailler dans des conditions adaptées.

OSR : Organisations Syndicales Représentatives

Performance : capacité à mobiliser les compétences individuelles et collectives dans le but d'atteindre les objectifs de l'entreprise dans le respect de sa raison d'être.

CL 57

PO7 YR

RA

LM

Projet de reconversion professionnelle : possibilité pour le (la) salarié(e) de démissionner tout en ayant droit à l'allocation chômage pour l'aider à se lancer dans un projet de reconversion professionnelle sous certaines conditions.

Projet de transition professionnelle : (anciennement CIF, congé individuel de formation), congé s'adressant uniquement aux salarié(e)s et à leur initiative permettant de suivre une formation qualifiante sur ses jours de travail tout en étant rémunéré. Il est surtout destiné à monter en compétences ou se reconvertir grâce à une formation plus ou moins longue sur son temps de travail ou de recherche d'emploi.

RCC : Rupture Conventionnelle Collective

RH : Ressources Humaines

RP : Représentant(e) du personnel de Proximité

Soft-skills : compétences relationnelles et comportementales, «savoir-être professionnel »

UER : Union européenne de radio-télévision

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Avec les réserves de Force ouvriere transmises à la direction et jointes à cette accord

PO7 58
YR RA
LM