

SOMMAIRE

LIVRE 1 DISPOSITIONS COMMUNES	7
<i>PREAMBULE.....</i>	7
TITRE I/1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	7
<i>Article I/1.1 Objet et champ d'application de l'accord.....</i>	7
<i>Article I/1.2 Date d'effet et durée de l'accord</i>	8
<i>Article I/1.3 Droits acquis.....</i>	8
<i>Article I/1.4 Révision.....</i>	8
<i>Article I/1.5 Dénonciation et mise en cause.....</i>	8
<i>Article I/1.6 Avantages individuels acquis</i>	9
<i>Article I/1.7 Commission de suivi et de mise en œuvre</i>	9
Composition.....	10
Modalités de fonctionnement	10
Moyens.....	10
<i>Article I/1.8 Commission d'application et d'interprétation</i>	<i>10</i>
Missions.....	10
Composition.....	11
Moyens.....	11
TITRE I/ 2 : DIALOGUE SOCIAL, DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL 12	
<i>Article I/2.1 Droit syndical et liberté d'opinion.....</i>	12
<i>Article I/2.2 Exercice de l'action syndicale.....</i>	12
<i>Article I/2.3 Protection des salariés exerçant un mandat syndical.....</i>	12
<i>Article I/2.4 Autorisations d'absences rémunérées</i>	13
<i>Article I/2.5 Communications syndicales.....</i>	13
<i>Article I/2.6 Local syndical et réunions syndicales.....</i>	13
<i>Article I/2.7 Congé syndical</i>	14
<i>Article I/2.8 Congé de formation économique, sociale et syndicale.....</i>	14
<i>Article I/2.9 Délégués syndicaux.....</i>	14
Article I/2.9.1 - Désignation.....	15
Article I/2.9.2 - Mission	15
Article I/2.9.3 - Heures de délégation	15
Article I/2.9.4 - Négociation Annuelle Obligatoire.....	15
<i>Article I/2.10 Représentant de section syndicale</i>	15
<i>Article I/2.11 Comité d'entreprise.....</i>	16
Article I/2.11.1 - Mission.....	16
Article I/2.11.2 - Heures de délégation.....	16
Article I/2.11.3 - Local CE	17

<i>Article I/2.12 Délégués du personnel</i>	17
Article I/2.12.1 – Mission.....	17
Article I/2.12.2 – Heures de délégation.....	18
<i>Article I/2.13 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)</i>	18
Article I/2.13.1 – Composition / Désignation.....	18
Article I/2.13.2 – Mission.....	18
Article I/2.13.4 – Heures de délégation.....	19
<i>Article I/2.14 Administrateurs salariés au Conseil d'administration</i>	19
<i>Article I/2.15 Instances conventionnelles</i>	19
<i>Article I/2.16 Commission tripartite</i>	19
TITRE I/3 : DROITS ET OBLIGATIONS ISSUS DU CONTRAT DE TRAVAIL	21
<i>Article I/3.1 Non discrimination et diversité</i>	21
<i>Article I/3.2 Recrutement</i>	21
<i>Article I/3.3 Contrat de travail</i>	21
<i>Article I/3.4 Période d'essai</i>	23
<i>Article I/3.5 Ancienneté</i>	23
<i>Article I/3.6 Liberté d'expression</i>	23
<i>Article I/3.7 Discrétion professionnelle</i>	24
<i>Article I/3.8 Exclusivité de collaboration</i>	24
<i>Article I/3.9 Intérêts croisés</i>	24
<i>Article I/3.10 Inventions</i>	25
<i>Article I/3.11 Prévention et protection des salariés</i>	25
<i>Article I/3.12 Assistance des salariés</i>	25
<i>Article I/3.13 Utilisations des prestations</i>	25
<i>Article I/3.14 – Déontologie indépendance</i>	26
TITRE I/4 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL	27
TITRE I/5 : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	28
<i>Article I/5.1 Anticipation des évolutions d'emplois : L'observatoire des emplois</i>	28
Article I/5.1.1 - Mission :	28
Article I/5.1.2 - Composition et fonctionnement :	30
<i>Article I/5.2 Entretien professionnel</i>	30
<i>Article I/5.3 Mobilité, parcours d'intégration et accompagnement dans la prise de fonction</i> ..	31
<i>Article I/5.4 Formation professionnelle</i>	31
Article I/5.4.1 - Publics prioritaires :	32
Article I/5.4.2 - Tutorat et formateur interne :	32
<i>Article I/5.5 Actions en faveur des salariés en seconde partie de carrière</i>	32
TITRE I/6 - COUVERTURE SOCIALE	33
<i>Article I/6.1 Dispositions générales</i>	33

Article I/6.2 Examens médicaux.....	33
Article I/6.4 Maladie et accidents.....	34
Article I/6.5 Maternité.....	34
Article I/6.6 Congé de paternité.....	35
Article I/6.7 Congé d'adoption.....	35
Article I/6.8 Congé parental d'éducation.....	35
Article I/6.9 Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles.....	36
Article I/6.10 Situation du salarié à l'issue d'absences rémunérées pour maladie de longue durée, accidents du travail ou de trajet ou maladies professionnelles.....	36
Article I/6.11 Organisme de prévoyance.....	36
Article I/6.12 – Organisme de mutuelle.....	37
Article I/6.13 - Risques exceptionnels.....	37
Article I/6.14 - Régime de retraite.....	37
TITRE I/ 7: DISCIPLINE	38
Article I/7.1 - Définition.....	38
Article I/7.2 – Echelle des sanctions.....	38
Article I/7.3 Procédure disciplinaire.....	38
Article I/7.3.1 - Entretien préalable :.....	38
Article I/7.3.2 Commission de discipline.....	39
Article I/7.3.2.1 - Composition :.....	39
Article I/7.3.2.2 - Procédure :.....	39
Article I/7.4 Suspension d'activité du salarié.....	39
Article I/7.5 –Prescription des sanctions.....	40
TITRE I/ 8 : CESSATION D'ACTIVITE	41
Article I/8.1 Définition.....	41
Article I/8.2 Retraite.....	41
Article I/8.2.1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	41
Article I/8.2.2 - Mise à la retraite du salarié.....	41
Article I/8.2.3 - Indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite.....	41
Article I/8.3 Licenciement.....	42
Article I/8.4 Démission.....	42
Article I/8.5 Rupture conventionnelle.....	43
Article I/8.6 Préavis.....	43
LIVRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PTA	44
TITRE II/1 : CONGES.....	44
Article II/1.1 Conges annuels.....	44
Article II/1.2 Conditions et formalisations des demandes de départ en congés.....	44
Article II/1.3 Maladie pendant les congés.....	45

<i>Article II/1.4 Congés bonifiés.....</i>	<i>46</i>
<i>Article II/1.5 Jours fériés et chômés.....</i>	<i>46</i>
<i>Article II/1.6 - Autorisations d'absence.....</i>	<i>47</i>
<i>Article II/1.7 Congés supplémentaires</i>	<i>47</i>
Article II/1.7.1 - Congés supplémentaires liés à l'ancienneté :	47
Article II/1.7.2 - Congés supplémentaires liés au handicap :	48
<i>Article II/1.8 Congés pour évènements familiaux</i>	<i>48</i>
<i>Article II/1.9 Congés supplémentaires spéciaux</i>	<i>49</i>
<i>Article II/1.10 Congés non rémunérés pour convenance personnelle</i>	<i>49</i>
<i>Article II/1.11 – Congés pour soins.....</i>	<i>49</i>
<i>Article II/1.12 Autorisation d'absence d'un témoin ou d'un juré de Cour d'assises.....</i>	<i>49</i>
<i>Article II/1.13 Détachement et mise à disposition</i>	<i>49</i>
Article II/1.13.1 – Détachement :	49
Article II/1.13.2 - Mise a disposition :	50
<i>Article II/1.14 – Autres congés.....</i>	<i>50</i>
TITRE II/2 : EMPLOIS, CLASSIFICATION ET REMUNERATION	51
CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET EMPLOIS.....	52
<i>Article II/2.1.1 Classification des emplois</i>	<i>52</i>
Article II/2.1.1.1 La cartographie des emplois	52
Article II/2.1.1.2 Le rattachement des salariés aux emplois	52
Article II/2.1.1.3 Application des grilles de classification	52
Article II/2.1.1.4 Catégories professionnelles	53
Article II/2.1.1.5 Accès au statut cadre	53
Article II/2.1.1.6 Cadres Dirigeants / hors grille	53
Article II/2.1.1.7 Evolution des grilles de classification	53
<i>Article II/2.1.2 Classification des collaborateurs sur les niveaux d'emplois.....</i>	<i>54</i>
Article II/2.1.2.1 Principes généraux.....	54
Article II/2.1.2.2 Règles de positionnement et de passage	54
Article II/2.1.2.3 Reconnaissance du premier niveau de management.....	55
CHAPITRE 2 : REMUNERATION.....	56
<i>Article II/2.2.1 COMPOSITION DU SALAIRE</i>	<i>56</i>
Article II/2.2.2.1 Rémunération à versement garanti	56
Article II/2.2.2.1.1 Salaire mensuel de base.....	56
Article II/2.2.2.1.2 Prime d'ancienneté	56
Article II/2.2.2.1.3 Prime de sujétion.....	56
Article II/2.2.2.1.4 Prime de fin d'année.....	56
Article II/2.2.1.2 Rémunération variable.....	57
Article II/2.2.1.2.1 Rémunération variable exceptionnelle	57
Article II/2.2.1.2.2 Rémunération variable liée aux conditions d'emploi	57
Article II/2.2.1.2.3 Rémunération variable à caractère social	57

Article II/2.2.2 Barèmes de salaires ou minima mensuels.....	58
Article II/2.2.3 Politique salariale.....	58
Article II/2.2.3.1 Types d'augmentations.....	58
Article II/2.2.3.2 Critères d'augmentations individuelles.....	59
Article II/2.2.3.3 Garanties d'évolution salariale.....	60
CHAPITRE 3 : AUTRES DISPOSITIONS.....	61
Article II/2.3.1 Commission de concertation sur les mesures individuelles.....	61
LIVRE III – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES.....	63
III/1 DEONTOLOGIE ET PRINCIPES PROFESSIONNELS.....	63
TITRE III/2 : CONGES.....	67
Article III/2.1 Congés annuels.....	67
Article III/2.2 – Conditions et formalisations des demandes de départ en congés.....	67
Article III/2.3 - Maladie pendant les congés.....	68
Article III/2.4 - CONGES BONIFIES.....	69
Article III/2.5 – Congés forfaitaires supplémentaires.....	69
Article III/2.6 – Autorisations d'absence.....	69
Article III/2.7 – Congés supplémentaires.....	70
Article III/2.7.1 - Congés supplémentaires liés à l'ancienneté :.....	70
Article III/2.7.2 - Congés supplémentaires liés au handicap :.....	70
Article III/2.8 – Congés pour événements familiaux.....	70
Article III/2.9 – Congés supplémentaires spéciaux.....	71
Article III/2.10 – Congés non rémunérés pour convenance personnelle.....	71
Article III/2.11 – Congés pour soins.....	71
Article III/2.12 Autorisation d'absence d'un témoin ou d'un juré de Cour d'assises.....	71
Article III/2.13 – Détachement et mise à disposition.....	72
Article III/2.13.1 – Détachement :.....	72
Article III/2.13.2 - Mise à disposition.....	72
Article III/2.14 – Autres congés.....	72
TITRE III/3 : EMPLOIS, CLASSIFICATION ET REMUNERATION.....	73
CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET EMPLOIS.....	74
Article III/3.1.1 Classification des emplois.....	74
Article III/3.1.1.1 La cartographie des emplois.....	74
Article III/3.1.1.2 Le rattachement des salariés aux emplois.....	74
Article III/3.1.1.3 Application des grilles de classification.....	74
Article III/3.1.1.5 Evolution des grilles de classification.....	74
Article III/3.1.2 Classification des collaborateurs sur les niveaux d'emploi.....	75
Article III/3.1.2.1 Principes généraux.....	75
Article III/3.1.2.2 Règles de positionnement et de passage.....	75
Article III/3.1.2.3 Reconnaissance du premier niveau de management.....	76

CHAPITRE 2 : REMUNERATION.....	77
<i>Article III/3.2.1 Composition du salaire.....</i>	<i>77</i>
Article III/3.2.1.1 Rémunération à versement garanti.....	77
Article III/3.2.1.1.1 Salaire mensuel de base	77
Article III/3.2.1.1.2 Prime d'ancienneté.....	77
Article III/3.2.1.1.3 13 ^{ème} mois	78
Article III/3.2.1.1.4 Prime de fin d'année	78
Article III/3.2.1.2 Rémunération variable	78
Article III/3.2.1.2.1 Rémunération variable exceptionnelle	78
Article III/3.2.1.2.2 Rémunération variable liée aux conditions d'emploi.....	78
Article III/3.2.1.2.3 Rémunération variable à caractère social.....	78
<i>Article III/3.2.2 BAREMES DE SALAIRES OU MINIMA MENSUELS DE BASE.....</i>	<i>79</i>
<i>Article III/3.2.3 Politique salariale</i>	<i>80</i>
Article III/3.2.3.1 Types d'augmentations.....	80
Article III/3.2.3.2 Critères d'augmentations individuelles.....	80
Article III/3.2.3.3 Garanties d'évolution salariale.....	81
CHAPITRE 3 : AUTRES DISPOSITIONS	83
<i>Article III/3.3.1 Commission de concertation sur les mesures individuelles.....</i>	<i>83</i>

PREAMBULE

Toutes les dispositions légales citées dans les textes et documents ci-après sont celles en vigueur à la date de signature de la présente Convention d'entreprise dont la vocation est d'être plus favorable que la loi.

Concernant les rapports entre la présente Convention d'entreprise et les dispositions légales et réglementaires, les parties souhaitent préciser l'esprit de la présente Convention d'entreprise.

Au regard d'une évolution des dispositions légales et réglementaires plus favorables pour les salariés par rapport aux dispositions prévues par la présente Convention d'entreprise, les dispositions légales et réglementaires viendront se substituer de plein droit aux dispositions de la présente Convention d'entreprise.

A contrario, si les dispositions légales et réglementaires tendent à évoluer de façon moins favorable pour les salariés, et sauf dispositions d'ordre public absolu, les dispositions de la présente Convention d'entreprise continueront à s'appliquer.

La direction fera une information aux organisations syndicales représentatives dès lors que des modifications législatives impacteraient les dispositions de la présente Convention d'entreprise, lesquelles pourraient en tant que de besoin, saisir la commission d'interprétation de la Convention d'entreprise pour tout éclairage.

TITRE I/1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article I/1.1 Objet et champ d'application de l'accord

La présente Convention d'entreprise régit les rapports entre TV5MONDE et le personnel que TV5MONDE emploie directement, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée prévu à [l'article L1242-2 du Code du travail](#) à temps complet ou à temps partiel dans la limite de la durée de leur contrat à l'exception des contrats à durée déterminée d'usage.

Conformément à [l'article L. 1221-2 du Code du travail](#), il est rappelé que le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail au sein de TV5MONDE ; il est toutefois possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée en application des dispositions légales en vigueur.

Les personnels journalistes relèvent également de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes. La Charte des journalistes est annexée à la présente Convention d'entreprise.

Compte tenu de ses activités de production et de communication audiovisuelle, TV5MONDE peut recourir au contrat à durée déterminée d'usage, en application de [l'article L. 1242-2-3° du Code du travail](#). Sont exclus de la présente Convention d'entreprise les collaborateurs qui relèvent de conventions et accords spécifiques tels que notamment l'Accord National de Branche Télédiffusion pour les intermittents, la Convention Collective des Artistes Interprètes...

Dans la présente Convention d'entreprise, tout adhérent est assimilé à un signataire avec les droits et obligations afférents.

Article I/1.2 Date d'effet et durée de l'accord

La présente Convention d'entreprise entrera en vigueur à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article I/1.3 Droits acquis

Il est convenu entre les parties signataires que l'application de la présente Convention d'entreprise ne pourra porter atteinte au niveau de salaire contractuel acquis par le salarié à la date de son application.

Article I/1.4 Révision

La présente Convention d'entreprise pourra faire l'objet d'une révision d'un ou plusieurs articles par voie d'avenant. La demande de révision doit être notifiée par un des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires et accompagnée d'un projet de nouvelles dispositions pour les articles concernés.

La négociation doit s'ouvrir au plus tard dans le mois suivant la demande de révision, le délai débutant à la date de présentation de la lettre recommandée aux parties signataires.

Si, à l'issue d'un délai de trois mois, au cours duquel trois réunions au moins auraient dû avoir lieu, et si aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Ce constat de négociation prend acte, soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations et d'un nouveau délai supplémentaire fixé d'un commun accord.

Une même demande ou tendant au même objet ne pourra être présentée plus de 2 fois dans l'année en cours.

Article I/1.5 Dénonciation et mise en cause

La présente Convention d'entreprise pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires (l'employeur ou l'ensemble des organisations syndicales signataires et représentatives).

Elle ne peut être dénoncée que pour l'intégralité de ses articles et avenants, tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée à l'autre partie signataire de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénonce cette Convention d'entreprise doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande et d'une nouvelle proposition de rédaction.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. La Convention d'entreprise continue de produire ses effets durant une période de 24 mois à compter de la notification de la dénonciation ou de la mise en cause.

A défaut de signature d'un accord de substitution dans le délai de survie de 24 mois à compter de la notification de la dénonciation ou de la mise en cause, la présente Convention d'entreprise cesse de produire ses effets et les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la présente Convention d'entreprise.

Les annexes pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée à l'autre partie signataire de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénonce une partie des annexes doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande et d'une nouvelle proposition de rédaction.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. Les annexes dénoncées continuent de produire leurs effets durant une période de 15 mois à compter de la dénonciation-

A défaut de signature d'un accord de substitution, les annexes dénoncées cessent de produire leurs effets et les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application des annexes à la présente Convention d'entreprise.

Article I/1.6 Avantages individuels acquis

L'avantage individuel acquis est celui :

- qui, au jour de la dénonciation de la Convention d'entreprise (ou pendant la période de survie), procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel,
- et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Les avantages acquis qui s'entendent de la jurisprudence en vigueur peuvent évoluer en fonction de l'évolution jurisprudentielle et légale.

En l'absence d'accord collectif de substitution, à l'expiration des délais de dénonciation ou de mise en cause précisés ci-dessus (articles I/1.5), les salariés conservent les avantages individuels acquis en application de la présente Convention d'entreprise et ce, sans préjudice de recours devant les tribunaux compétents.

Article I/1.7 Commission de suivi et de mise en œuvre

Il est formé une commission qui a pour mission :

- de suivre la mise en œuvre de la nouvelle Convention d'entreprise et notamment de la nouvelle classification et son incidence sur l'évolution des salaires,
- de régler toute difficulté d'application et/ou d'interprétation de la présente Convention d'entreprise,
- d'examiner les différends d'ordre individuel nés de l'application de la présente Convention d'entreprise et notamment ceux qui pourraient survenir entre un salarié et TV5MONDE quant à l'application de la nouvelle classification à sa situation et qui n'auraient pu trouver de solution dans le cadre des instances compétentes au sein de TV5MONDE.

En cas d'interprétation de la Convention d'entreprise, la décision prise à l'unanimité des parties ayant voix délibérative vaut décision interprétative qui est alors annexée à la Convention d'entreprise.

En cas de désaccord, un projet de procès verbal reprenant les positions de chacune des parties sera établi par la direction et notifié aux autres membres de la commission dans les 15 jours suivant la réunion.

Le projet de procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les 15 jours francs suivant sa notification, aucune modification sous forme d'amendement écrit n'a été notifiée à la direction par un des participants. L'adoption donne lieu à signature par toutes les parties.

La saisine de la commission de suivi de mise en œuvre est facultative et ne peut faire obstacle au droit des parties ou des salariés de saisir les juridictions compétentes.

Composition

La commission de suivi de mise en œuvre est composée de 3 représentants de la direction, du secrétaire du CE, du secrétaire du CHSCT, et de 2 représentants par organisation syndicale représentative dont le délégué syndical.

La présence du secrétaire du CE et du secrétaire du CHSCT est facultative.

Seules la direction et les organisations syndicales représentatives et signataires bénéficient d'une voix délibérative.

Elle désigne en son sein un secrétaire parmi les représentants du personnel.

Modalités de fonctionnement

En 2013 la commission se réunit une fois par trimestre et au moins deux fois en 2014. A cette occasion, la direction établit un document transmis préalablement à la réunion, permettant de :

- quantifier le nombre de salariés par groupe et par niveau dans les différents emplois de la classification ;
- mesurer les écarts entre minima de salaire de la grille salariale et minima de salaire réellement observés par emploi et par niveau dans l'emploi ;
- analyser la cohérence des grilles de classification et les éventuelles modifications à apporter, compte tenu notamment des évolutions technologiques et organisationnelles.

La commission peut également examiner toute situation qui lui est soumise sur la base d'éléments objectifs communiqués par la direction ou un salarié afin de concilier les parties.

La direction ou la moitié des membres représentants les salariés peuvent demander la réunion de la commission, si la réunion trimestrielle ou semestrielle n'est pas prévue dans les 6 semaines à venir à compter de la demande, la réunion est organisée dans le délai d'un mois suivant la demande.

Moyens

Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail. Les membres de la commission disposent d'un temps de réunion préparatoire équivalent à celui du temps de réunion (et à minima d'une journée). Le temps de préparation est assimilé à du temps de travail effectif.

Article I/1.8 Commission d'application et d'interprétation.

Cette commission se substituera à la commission de suivi et de mise en œuvre.

Missions

La commission est compétente pour régler toute difficulté d'application et/ou d'interprétation de la présente Convention d'entreprise.

En cas de conflit d'application ou d'interprétation, la direction et/ou les organisations syndicales représentatives et signataires ont la faculté de saisir la commission. La demande motivée doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties. La commission est convoquée par la direction dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

En cas d'interprétation de la Convention d'entreprise, l'unanimité des parties vaut décision interprétative qui est alors annexée à la présente convention.

En cas de désaccord, un projet de procès verbal reprenant les positions de chacune des parties sera établi par la direction et notifié aux autres membres de la commission dans les 15 jours suivant la réunion.

Il est considéré comme adopté si, dans les 15 jours francs suivant sa notification, aucune modification sous forme d'amendement écrit n'a été notifiée à la direction par un des participants. L'adoption donne lieu à signature par toutes les parties.

La saisine de la commission d'application est facultative et ne peut faire obstacle au droit des parties ou des salariés de saisir les juridictions compétentes.

Composition

La commission est composée de deux membres désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire et de membres de la direction dont le nombre ne pourra excéder le nombre de membres désignés par les organisations syndicales.

Moyens

Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail. Les membres de la commission disposent d'un temps de réunion préparatoire équivalent à celui du temps de réunion (à minima une journée). Le temps de préparation est assimilé à du temps de travail effectif.

TITRE I / 2 : DIALOGUE SOCIAL, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le présent titre arrête les dispositions générales et les principes en matière de représentation du personnel de nature à favoriser le dialogue social. La pratique du dialogue social et le souci du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de TV5MONDE.

Article I/2.1 Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des salariés, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

TV5MONDE s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en compte les activités ou opinions syndicales pour arrêter une décision à l'égard du salarié notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, affectation, promotion, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail.

Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit.

Article I/2.2 Exercice de l'action syndicale

Conformément [aux articles L2121-1 et suivants du Code du Travail](#), la présence syndicale au sein de TV5MONDE s'articule autour de syndicats représentatifs et de syndicats non représentatifs.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux et les représentants du personnel peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement au sein de TV5MONDE et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Ils peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer librement hors de TV5MONDE.

Article I/2.3 Protection des salariés exerçant un mandat syndical

Les délégués, les élus et représentants syndicaux, bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Ils bénéficient de la protection spécifique prévue [aux articles L 2411-1 et suivants du code du travail](#).

Cette protection s'applique également aux candidats aux élections professionnelles du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, des Délégués du Personnel, du Comité d'Entreprise, et du Conseil d'Administration.

Les salariés exerçant un ou plusieurs mandats bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés, notamment en matière de formation, rémunération, progression de carrière.

TV5MONDE s'engage à faciliter l'accès à des formations spécifiques liées aux mandats de ces salariés et à leur réintégration à l'issue de leur détachement, notamment par le biais des dispositifs de formation y compris à l'initiative du salarié.

Article I/2.4 Autorisations d'absences rémunérées

Sur demande écrite nominative d'une organisation syndicale représentative au sein de TV5MONDE présentée au moins une semaine à l'avance, les délégués syndicaux pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de 10 jours par an, afin de pouvoir assister aux réunions des instances statutaires de ces organisations.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des services.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient pas avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque jour d'absence autorisée comme prévu ci-dessus compte comme temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur au sein de TV5MONDE.

Par ailleurs, les salariés obtiendront les détachements et le temps nécessaires, dans la limite de 10 jours par an et par organisation syndicale représentative ou ayant constitué une section syndicale au sein de TV5MONDE, pour participer aux travaux paritaires et syndicaux à l'échelon national. Ces participations sont considérées comme du temps de travail effectif réputé correspondre à la durée normale journalière de travail en vigueur au sein de TV5MONDE. Elles sont rémunérées comme telles. Les demandes seront également adressées à TV5MONDE au moins une semaine à l'avance.

Article I/2.5 Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du CE et du CHSCT. Ces panneaux d'affichage sont placés dans des endroits accessibles à tout le personnel et déterminés d'un commun accord avec les organisations syndicales.

Dans le respect de la législation en vigueur, le contenu des affiches, publications et tracts est placé sous la responsabilité de chaque organisation syndicale qui s'engage à respecter les dispositions relatives à la presse qui interdisent l'injure et la diffamation publiques, les fausses nouvelles et la provocation ([article L.2142-5](#)).

Un accord spécifique fixe les modalités de la diffusion des communications syndicales.

Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à TV5MONDE avant diffusion.

Conformément aux dispositions de [l'article L.2142-4 du Code du travail](#), les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs dans l'enceinte de TV5MONDE, aux heures d'entrées et de sorties des bâtiments.

Article I/2.6 Local syndical et réunions syndicales

Conformément aux dispositions légales en vigueur, TV5MONDE met à disposition des différentes sections syndicales, un local commun propre, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement afin de permettre l'exercice de leur mission. Ce local sera situé au siège de TV5MONDE et permettra d'accueillir au moins 12 personnes simultanément.

Les modalités d'installation et d'aménagement sont déterminées d'un commun accord entre l'employeur et les sections syndicales.

Pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y rattache, les délégués syndicaux disposent de matériel téléphonique excluant l'interception de leurs communications et l'identification de leurs correspondants avec une ligne téléphonique indépendante.

Les sections syndicales peuvent inviter dans leur local toutes personnalités syndicales extérieures, y compris experts et conseils des syndicats, sans accord préalable de l'employeur. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent participer à des réunions dans le local syndical sous réserve de l'accord préalable de l'employeur. Les délégués syndicaux doivent faire parvenir leur demande par mail à la Direction des Ressources Humaines au moins cinq jours ouvrés à l'avance.

Si la réunion doit se tenir en dehors du local syndical, l'autorisation préalable de TV5MONDE est requise.

D'autre part, TV5MONDE permettra, dans la mesure du possible, aux organisations syndicales représentatives d'accéder aux salles de réunion de TV5MONDE ou à la cafétéria du siège pour se réunir avec le personnel.

Article I/2.7 Congé syndical

Dans le cas où un salarié, ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise est appelé, sur sa demande, à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il sera prévu en sa faveur une priorité de réembauchage, quelle que soit la durée de son mandat. Le salarié informera TV5MONDE de son intention de prolonger ou non son congé au moins deux mois avant la date anniversaire de son éventuel retour.

Il retrouvera l'ancienneté qui aurait été la sienne s'il était resté au sein de TV5MONDE dans la limite de deux ans maximum.

A l'issue d'un congé accordé pour une période inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait précédemment, au delà de 5 mois, il retrouve son poste ou un poste équivalent.

De plus, l'intéressé pourra accompagner sa demande de réintégration d'une demande de formation pour faciliter sa réinsertion professionnelle dans l'entreprise. Dans ce cas, sa demande devra parvenir à TV5MONDE trois mois au moins avant l'expiration du mandat syndical. Les actions de formation, avec soutien de l'entreprise, pourront être mis en place avec l'accord de chacune des parties notamment pour ce qui concerne les frais de formation et les indemnités salariales.

Article I/2.8 Congé de formation économique, sociale et syndicale

TV5MONDE facilite l'exercice du droit syndical en permettant aux salariés appelés à exercer un mandat syndical de bénéficier d'une formation économique sociale et syndicale.

Ces temps de formation sont considérés comme du temps de travail effectif réputé correspondre à la durée normale journalière de travail dans l'entreprise. Ils sont rémunérés comme tels dans la limite de 12 jours.

Article I/2.9 Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux bénéficient des droits, obligations et protections prévus par les articles L.2143-1 et suivants du Code du Travail.

Article I/2.9.1 – Désignation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque organisation syndicale représentative peut désigner parmi ses adhérents, un délégué syndical pour la représenter auprès du chef d'entreprise. Ce choix se fait dans les conditions fixées par les articles L. 2143-3 et suivants du Code du travail.

Les organisations syndicales feront connaître à TV5MONDE le nom de leur délégué syndical et le tiendront également informé de la composition de leurs bureaux et de l'évolution de leur organisation.

Article I/2.9.2 – Mission

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, le syndicat auprès du TV5MONDE et des salariés et, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent. Ils présentent les revendications dans le cadre de leurs missions de défense des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des salariés. Ils sont seuls qualifiés pour négocier au nom de leur syndicat les conventions et accords collectifs.

Article I/2.9.3 – Heures de délégation

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives, les délégués syndicaux bénéficieront d'un crédit d'heures de 20 heures par mois. Ceux-ci sont assimilés à du temps de travail effectif. Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de TV5MONDE ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif (cf tableau de synthèse en annexe 1 et l'accord d'entreprise sur les heures de délégation et de réunion des collaborateurs détenteurs d'un mandat de représentation du personnel et délégués syndicaux du 23 avril 2010).

Il est à noter que le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans la mesure du possible le délégué syndical s'assurera de l'accord préalable de la direction.

Article I/2.9.4 – Négociation Annuelle Obligatoire

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, chaque année, TV5MONDE engage avec les délégués syndicaux la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les salaires effectifs, les classifications et les minimas associés, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés et ce conformément aux dispositions du Code du travail. Les réunions porteront également sur la prévoyance, la mutuelle, l'égalité professionnelle et les écarts de rémunération entre hommes et femmes, l'emploi des seniors et des travailleurs handicapés, l'attribution éventuelle de jours dits flottants supplémentaires...

Lors de la négociation annuelle obligatoire, les parties s'efforceront de déterminer par voie d'accord la répartition des mesures salariales (mesures générales, individuelles, catégorielles, barèmes des piges et des contrats à durée déterminée d'usage...) et analyseront l'ensemble des éléments constituant le salaire.

A défaut d'accord, TV5MONDE établit un relevé de désaccord (cf article II/2.2.3.1 et III/2.2.3.1) et ce, dans un délai d'un mois maximum après la dernière réunion avec les syndicats.

Article I/2.10 Représentant de section syndicale

Les représentants de section syndicale sont désignés par leurs organisations syndicales et bénéficient des droits, obligations et protections prévus par [les articles L.2142-1-1 et suivants du Code du Travail](#).

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives les représentants de section syndicale bénéficieront des crédits d'heures prévus par [l'article L.2142-1-3](#) et [L.2142-1-4 du Code du Travail](#). Ceux-ci sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les organisations syndicales feront connaître à l'employeur le nom de leur représentant de section syndicale et le tiendront également informé de la composition de leurs bureaux et de l'évolution de leur organisation.

Article I/2.11 Comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise exerce ses missions et prérogatives dans les conditions prévues par [les articles L2323-1 et suivants du code du travail](#).

Le nombre de sièges au comité d'entreprise est au moins de :

Nombre de salariés	nombre de sièges titulaires	nombre de sièges suppléants
50 à 74	3	3
75 à 149	5	5
150 à 399	7	7
400 à 749	9	9
750 à 999	11	11
1 siège supplémentaire par tranche de 1000 salariés		

La répartition entre collèges sera définie par accord entre TV5MONDE et les organisations syndicales pour tenir compte de la répartition des effectifs dans chaque catégorie.

Lorsqu'un poste de suppléant devient vacant, il est remplacé par le 1^{er} candidat suppléant non élu de la liste syndicale à laquelle appartenait le suppléant. Lorsqu'il n'y a plus de suppléant non élu susceptible de remplacer un suppléant, il est remplacé par le premier candidat titulaire non élu de la même liste syndicale.

Article I/2.11.1 – Mission

Le Comité d'entreprise est obligatoirement et préalablement informé et consulté sur le plan stratégique de l'entreprise, les questions intéressant l'organisation, la gestion financière, l'évolution économique et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail et l'organisation du travail, les conditions d'emploi et de travail du personnel, les lieux de travail et la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles qu'il met en place dans l'entreprise.

Article I/2.11.2 – Heures de délégation

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives, chaque élu titulaire du Comité d'entreprise dispose d'un crédit d'heures prévu par l'article L.2325 et suivants du Code du Travail. Il est utilisé dans les conditions prévues par le même article. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le secrétaire du CE bénéficie de 30 heures de délégation et le trésorier d'un crédit d'heures de 25 heures qu'il soit titulaire ou suppléant.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif (cf tableau de synthèse en

annexe 1 et l'accord d'entreprise sur les heures de délégation et de réunion des collaborateurs détenteurs d'un mandat de représentation du personnel et délégués syndicaux du 23 avril 2010).

En cas de besoin, les élus suppléants, et le représentant syndical au Comité d'entreprise non titulaire d'un autre mandat, bénéficient d'une autorisation d'absence pour assister à la réunion préparatoire au Comité d'entreprise.

Il est à noter que le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans la mesure du possible l'élu s'assurera de l'accord préalable de la direction.

Article I/2.11.3 – Local CE

TV5MONDE met à la disposition exclusive du Comité d'Entreprise pour ses activités un local aménagé au siège de l'entreprise et permettant d'accueillir au moins 9 personnes, dont il fait assurer l'entretien, et le matériel nécessaire à son fonctionnement et à l'exercice de ses missions.

Article I/2.12 Délégués du personnel

Les délégués du personnel exercent leurs missions et prérogatives dans les conditions prévues aux articles L. 2313-1 et suivants du Code du travail.

Le nombre de sièges attribué aux délégués du personnel est au moins de :

Nombre de salariés	Nombre de Sièges titulaires	Nombre de Sièges suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 174	6	6
175 à 249	7	7
250 à 499	9	9
500 à 749	10	10
750 à 999	11	11

1 siège supplémentaire par tranche de 250 salariés

La répartition entre collègues sera définie par accord entre la Direction et les organisations syndicales pour tenir compte de la répartition des effectifs dans chaque catégorie.

Lorsqu'un poste de suppléant devient vacant, il est remplacé par le 1^{er} candidat suppléant non élu de la liste syndicale à laquelle appartenait le suppléant. Lorsqu'il n'y a plus de suppléant non élu susceptible de remplacer un suppléant, il est remplacé par le premier candidat titulaire non élu de la même liste syndicale.

Article I/2.12.1 – Mission

Les délégués du personnel ont pour mission et attributions légales de présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective relative aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

En plus de leurs attributions légales, les délégués du personnel seront :

- régulièrement et préalablement informés par TV5MONDE des vacances et créations de poste dans l'entreprise ;
- informés sur les solutions envisagées par TV5MONDE pour l'attribution du poste et de l'opportunité de procéder à une consultation interne dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, le personnel sera informé de la possibilité de se porter candidat au poste laissé vacant ou créé.
- informés du choix effectué au cours de la réunion la plus proche.

La procédure ci-dessus n'est pas applicable aux postes de directeurs, cependant les délégués du personnel seront informés des mouvements relatifs à ces postes, au cours de la réunion la plus proche.

Article I/2.12.2 – Heures de délégation

Les délégués du personnel disposeront du crédit d'heures prévu par [l'article L.2315-1 du Code du Travail](#) pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif (cf tableau de synthèse en annexe 1 et l'accord d'entreprise sur les heures de délégation et de réunion des collaborateurs détenteurs d'un mandat de représentation du personnel et délégués syndicaux du 23 avril 2010).

Il est à noter que le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans la mesure du possible, l'élu s'assurera de l'accord préalable de la direction.

Article I/2.13 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail exerce les attributions et missions qui lui sont reconnues conformément aux dispositions des articles L. 4612 et suivants du Code du Travail.

Article I/2.13.1 – Composition / Désignation

La délégation du personnel au C.H.S.C.T est désignée par les membres titulaires CE et DP, dans les conditions fixées [aux articles L.4613-1 et suivants du Code du Travail](#).

Nombre de salariés	Nombre de représentants
Jusqu'à 199	3
De 200 à 499	4
De 500 à 1499	6
1500 et plus	9

Article I/2.13.2 – Mission

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article I/2.13.4 – Heures de délégation

Les membres de la délégation du personnel disposeront du crédit d'heures prévu par [l'article L.4614-3 du Code du Travail](#) pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance. Ces heures de délégation peuvent faire l'objet d'une mutualisation.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif (cf tableau de synthèse en annexe 1 et l'accord d'entreprise sur les heures de délégation et de réunion des collaborateurs détenteurs d'un mandat de représentation du personnel et délégués syndicaux du 23 avril 2010).

Il est à noter que le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans la mesure du possible, l'élu s'assurera de l'accord préalable de la direction.

Article I/2.14 Administrateurs salariés au Conseil d'administration

Conformément aux dispositions de la loi n°83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, les salariés élisent des administrateurs salariés au Conseil d'administration de la société.

Le mandat d'administrateur représentant les salariés est incompatible avec toute autre fonction de représentation des intérêts du personnel dans l'entreprise.

Pour l'exercice de leur mandat, les administrateurs salariés disposent d'un crédit de 20 heures par mois, considéré comme du temps de travail, en plus du temps passé en formation ou en Conseil d'Administration.

Il est interdit à l'employeur de prendre ce mandat en considération dans les décisions qui affectent la carrière de l'administrateur représentant les salariés.

Ils bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives, conformément à l'article I/2.3.

Article I/2.15 Instances conventionnelles

Les parties conviennent que des instances conventionnelles peuvent être créées par la présente convention ou par voie d'accords spécifiques. A défaut de dispositions spécifiques concernant ces instances dans la présente Convention d'entreprise, des accords particuliers devront prévoir leur mission, leur composition, leurs modalités de fonctionnement et les moyens attribués (crédits d'heures...).

A la date de signature sont créés :

- une commission de discipline (article I/7.3.2)
- une commission de concertation sur les mesures individuelles (articles II/2.3.1 et III/3.3.1)
- un observatoire des métiers et des compétences (article I/5.1)
- une commission tripartite (article I/2.16)

Article I/2.16 Commission tripartite

Article I/2.16.1 - Missions de la commission

La commission tripartite a pour mission d'examiner les situations de salariés :

- qui s'estiment victimes de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination ;

- pour lesquels une inaptitude partielle, temporaire ou définitive, rend nécessaire un reclassement ;
- pour lesquels une inaptitude totale et définitive sans possibilité de reclassement oblige l'entreprise à notifier un licenciement.

Article I/2.16.2 - Composition

La commission tripartite est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant. Elle est composée :

- d'un maximum de trois représentants de la direction ;
- de trois à cinq représentants du personnel (Délégués du personnel, CHSCT ou délégués syndicaux) choisis par le salarié ;
- éventuellement, du médecin du travail.

Article I/2.16.3 - Fonctionnement

La commission tripartite est convoquée par son président sur demande du salarié concerné. Elle se réunit dans un délai maximum d'un mois à compter de la demande du salarié.

Elle permet de recueillir la position des membres par l'intermédiaire d'un compte-rendu établi par son Président et communiqué aux autres membres dans les 10 jours suivant la tenue de la réunion, au vu de l'examen d'une situation individuelle et d'éclairer la direction générale au terme de la réunion.

La commission peut entendre toute personne qu'elle estime utile à son information. Ces personnes sont convoquées par la direction.

S'il y a lieu, la décision prise par la direction générale sera communiquée aux membres de la commission et à l'intéressé.

Les membres de la commission sont astreints à la discrétion professionnelle et doivent veiller au caractère confidentiel des informations données comme telles.

Le temps de réunion de la commission est considéré comme temps de travail. Les membres de la commission disposent d'un temps de préparation équivalent à une journée.

TITRE I/3 : DROITS ET OBLIGATIONS ISSUS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties tiennent à rappeler que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ([article L.1121-1 du code du travail](#)).

Article I/3.1 Non discrimination et diversité

Les parties affirment leur attachement à la mise en œuvre et au développement constant d'une politique générale et volontariste de TV5MONDE visant à développer des actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, et à lutter contre l'ensemble des discriminations.

A ce titre, TV5MONDE s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pris en compte ni l'origine, ni le sexe, ni les mœurs, ni l'orientation sexuelle, ni l'âge, ni la situation de famille ou la grossesse, ni les caractéristiques génétiques, ni l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, une race, ni les activités ou opinions politiques, ni les activités ou opinions syndicales ou mutualistes, ni les convictions personnelles, religieuses ou l'absence de conviction religieuse, ni l'apparence physique, ni le nom de famille, ni l'état de santé ou le handicap, pour arrêter une décision à l'égard du salarié notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, affectation, mutation, promotion, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail.

Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit.

En cas de difficulté sur l'un de ces points, les salariés peuvent saisir les instances représentatives du personnel.

Article I/3.2 Recrutement

Le recrutement s'effectue dans le respect des [articles L.1221-1 et suivants du Code du Travail](#) et des dispositions particulières fixées par la présente Convention.

Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance des salariés et des délégués du personnel selon les modalités propres à l'entreprise et conformément aux dispositions de l'article I/2.12.1 de la présente convention. TV5MONDE s'efforcera de favoriser la mobilité au sein de l'entreprise (tous types de contrats confondus) et la communication sur le sujet le plus largement possible.

Tout recrutement en contrat à durée indéterminée nécessite au moins deux entretiens menés par des personnes différentes. Un représentant de la Direction des Ressources Humaines et le manager de proximité participent au moins à l'un des entretiens.

TV5MONDE s'efforcera de favoriser la mobilité au sein de l'entreprise en privilégiant la prospection interne (tous types de contrats confondus) avant de procéder à une recherche externe.

Article I/3.3 Contrat de travail

L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit qui établit la relation de travail entre TV5MONDE et le salarié et qui lui est transmis dès son élaboration. Il doit être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le jour de l'embauche pour un CDI ou un CDD.

Le contrat précise notamment les éléments suivants :

1. l'identité des parties contractantes,

2. la nature du contrat,
3. la date d'engagement,
4. la ou les conventions collectives ou d'entreprise applicables,
5. la durée du contrat et son objet le cas échéant,
6. la fonction et la qualification du salarié correspondant à l'un des emplois repères définis par la présente Convention, ainsi que son groupe de classification. Le poste, au titre duquel le salarié est embauché,
7. les éléments de la rémunération brute tels que définis par la présente convention
8. éventuellement la durée de la période d'essai ainsi que les délais de prévenance à respecter en cas de rupture de la période d'essai,
9. le lieu de travail et la direction d'affectation. Il est précisé qu'en cas de mutation TV5MONDE prendra en charge l'ensemble des frais de déménagement, et de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ces enfants à charge.
10. la durée du travail de référence annuelle, mensuelle ou hebdomadaire ainsi que l'organisation du travail au sein du service auquel le collaborateur est affecté,
11. pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail précise la répartition de la durée du travail, les conditions de sa modification et les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires,
12. le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance et de la mutuelle d'entreprise,
13. la reconnaissance par le salarié de respecter les dispositions du règlement intérieur,
14. la ou les anciennetés éventuellement reconnues lors du recrutement (ancienneté entreprise et l'ancienneté professionnelle pour les journalistes).

Les collaborateurs recrutés en contrat à durée déterminée sont embauchés conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail.

Tout collaborateur doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- justifier des diplômes et/ou références professionnelles requis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi auquel il postule lors de la visite médicale d'embauche, dans les délais légaux en vigueur,
- être en position régulière au regard de la législation concernant les travailleurs étrangers.

Sauf concernant les fonctions pour lesquelles la réglementation l'exige, et sous réserve de son évolution, le casier judiciaire n'est pas demandé.

Ultérieurement, le collaborateur doit faire part à TV5MONDE au moment de sa survenance de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Lors de l'embauche, TV5MONDE donnera au salarié toutes informations utiles concernant son contrat de travail et les conditions de sa collaboration (fiches de postes, planification...). De plus, pour lui permettre de prendre connaissance de TV5MONDE et de son fonctionnement, la personne embauchée se verra remettre une copie du présent texte, un exemplaire du règlement intérieur, ainsi que pour les journalistes une copie de la Convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987. Toute modification de ces textes sera portée à la connaissance du personnel.

Toute modification du contrat de travail fera l'objet d'un avenant écrit et signé.

Tout salarié peut consulter son dossier individuel et à cette occasion se faire accompagner par un représentant du personnel.

Article I/3.4 Période d'essai

Conformément aux dispositions du Code du travail ([L1221-19 et suivants](#)), les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée peuvent être soumis à une période d'essai maximale fixée à :

- deux mois de travail effectif pour les non cadres
- trois mois de travail effectif pour les cadres PTA (Classification de 4 à 5) et journalistes (Classification de 1 à 3)
- quatre mois de travail effectif pour les cadres PTA (classification 6 et 7) et journalistes (classification 4 et 5)

Cette période d'essai ne pourra pas faire l'objet de renouvellement.

Dans le cas où le contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée sur le même poste, les périodes d'activités antérieures seront imputées sur la durée de la période d'essai.

Au cours de cette période, le contrat est résiliable à tout moment par l'une ou l'autre des parties sous réserve de respecter les délais de prévenance légaux ([article L.1221-25](#) et [L.1221-26 du code du travail](#)). Cette résiliation est notifiée par écrit.

Pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée, le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée, régie par la législation en vigueur ([article L.1242-10 du Code du Travail](#)), figure au contrat.

A l'issue de la période d'essai, le collaborateur se verra attribuer son positionnement dans le niveau d'emploi.

Article I/3.5 Ancienneté

Les salariés conservent, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le bénéfice de l'ancienneté (entreprise, audiovisuel public ou professionnelle) qui leur a été reconnue au sein de TV5MONDE.

L'ancienneté reconnue dans l'entreprise est celle acquise au sein de TV5MONDE, que les périodes de travail effectif aient été effectuées de façon continue ou discontinue, quels que soient les contrats de travail (CDI, CDD, piges...).

Un tableau récapitulatif des différents éléments de la vie du contrat qui ont une incidence sur la notion d'ancienneté figure en annexe 2 de la présente Convention d'entreprise.

Article I/3.6 Liberté d'expression

Le salarié bénéficie, au sein de TV5MONDE, de son droit d'expression directe et collective selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur. Dans ce cadre, les opinions émises par le salarié, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Cette liberté d'expression ou d'opinion peut s'exercer dans l'entreprise comme en dehors de celle-ci.

Les salariés ne peuvent toutefois en abuser notamment en tenant des propos injurieux, diffamatoires.

Selon [l'article L2281-5 du code du travail](#), les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés seront définies dans le cadre d'un accord d'entreprise. Dans cette

attente, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Article I/3.7 Discrétion professionnelle

Tout salarié de TV5MONDE s'engage à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion dont dispose tout salarié.

Le manquement à cette obligation est apprécié proportionnellement au poste occupé par le collaborateur.

Article I/3.8 Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration s'impose à tous les salariés permanents, en activité et à temps plein de l'entreprise.

Elle consiste en l'interdiction d'exercer ou de développer une activité lucrative, ou en concurrence, salariée ou non, hors de TV5MONDE, et qui serait préjudiciable à TV5MONDE.

Ce principe donne aux collaborations extérieures un caractère dérogatoire et exceptionnel.

Les collaborations extérieures sont accordées par écrit par l'employeur après demande écrite du salarié, dans la mesure où cette activité ne porte pas préjudice à l'image de TV5MONDE et n'est pas incompatible avec l'exercice d'un travail à temps plein. Tout refus devra être motivé.

Faute de réponse de l'employeur dans un délai de dix jours ouvrés, cet accord sera considéré comme acquis.

Les dispositions précitées ne s'appliquent pas aux salariés exerçant une activité à temps partiel au sein de TV5MONDE (dès lors que la collaboration extérieure s'exerce en dehors du temps de travail), en suspension de contrat de travail (congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique,...) ou bénéficiant d'une autorisation d'absence de l'employeur (salarié détaché), sous couvert que ces activités ne portent pas atteinte à l'image de TV5MONDE.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation, d'expertise, sont autorisées si ces activités se déroulent hors temps de travail, ou dans le cadre d'une activité à temps partiel ou d'un congé sabbatique.

Dans tous les cas, elles ne doivent pas nuire au bon fonctionnement du service et doivent être déclarées au préalable à TV5MONDE.

Ces activités, comme celles de bénévolat ou de bienfaisance, peuvent s'exercer pendant le temps de travail sous réserve de l'accord écrit de TV5MONDE.

En tout état de cause, le salarié ayant fait l'objet d'un accord de TV5MONDE s'engage à respecter les dispositions relatives à la durée légale du travail prévues par le Code du Travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques et les activités bénévoles ou de bienfaisance, sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte à l'image de TV5MONDE.

Article I/3.9 Intérêts croisés

Il est interdit à tout salarié de posséder par lui-même, par des ayant-droits, ou par personne interposée, dans une entreprise en relations d'affaires avec TV5MONDE (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance,

ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat.

Il est interdit d'utiliser le nom de TV5MONDE pour son propre compte, pour des activités autres que professionnelles, dès lors que ces activités sont de nature à compromettre sa renommée ou son image de marque.

Le salarié est tenu de déclarer par écrit à TV5MONDE toute situation ou risque de situation pouvant correspondre aux cas ci-dessus, que ce soit au moment de l'embauche ou au cours du contrat de travail et de fournir les renseignements utiles pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Article I/3.10 Inventions

Les inventions faites par un salarié de l'entreprise sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle ([articles L 611-7](#) et [R. 611-1](#) à [R. 611-10 du CPI](#)).

Article I/3.11 Prévention et protection des salariés

TV5MONDE prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Article I/3.12 Assistance des salariés

TV5MONDE prend en charge les coûts de la défense du salarié et, si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié lorsqu'il est victime de menaces, outrages, injures, diffamation, agressions physiques ou verbales ou de toute atteinte à la personne dans l'exercice de ses fonctions, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou en raison de son appartenance à l'entreprise.

Cette prise en charge s'effectue dans les conditions définies chaque année lors de la Négociation annuelle obligatoire et uniquement lorsque l'auteur de l'infraction est une personne extérieure à l'entreprise.

La prise en charge s'effectue dans la limite de 30 000 euros.

Article I/3.13 Utilisations des prestations

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de son contrat de travail doit pouvoir être utilisé intégralement par TV5MONDE, par tout mode d'exploitation connu ou inconnu à ce jour, en extrait ou intégralement.

Par conséquent, les salariés cèdent à TV5MONDE, à titre exclusif, l'intégralité des droits nécessaires à l'utilisation des prestations qu'ils accomplissent dans le cadre de leur collaboration, qu'ils aient ou non la qualité d'auteur notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre télévisuelle ou radiophonique ou tout autre activité de l'entreprise, sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi et les tribunaux.

Sont notamment acquis par TV5MONDE, pour la durée de la propriété littéraire ou artistique et pour tous pays, les droits de représentation, de diffusion, de reproduction et d'exploitation commerciale ou non, des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.

Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel.

Un accord spécifique à l'entreprise définira les rémunérations complémentaires pour les éventuelles utilisations ne correspondant pas aux activités de TV5MONDE, hors droits

d'auteurs éventuellement dus et réglés dans le cadre des accords existants ou à conclure entre TV5MONDE et les sociétés d'auteurs.

TV5MONDE a également la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article. Dans ce cadre, lorsque la cession d'une œuvre spécifiquement identifiée est effectuée à titre onéreux ou qu'elle est l'objet principal d'une exploitation commerciale auprès du public en contrepartie du paiement d'un prix, l'accord spécifique d'entreprise visé au paragraphe précédent devra prévoir un complément de rémunération qui sera proportionnel aux recettes nettes perçues par le cédant.

Article I/3.14 – Déontologie indépendance.

Ainsi, tout projet susceptible de présenter un caractère promotionnel devra être soumis à la Direction Générale de l'entreprise.

Il en va ainsi des reportages, images, photographies et documents sonores ayant vocation à être diffusés sur tous les supports.

Les principes professionnels et déontologiques spécifiques aux salariés journalistes définis notamment par la charte des devoirs du journaliste, publiée par le Syndicat National des Journalistes, en juillet 1918 et complétée le 15 janvier 1938 et en 2011 figurent dans le livre 3 du présent du texte consacré aux journalistes et principes professionnels.

Tout salarié, journaliste ou non journaliste, ne saurait accepter d'avantages ou de cadeaux pouvant porter atteinte à son indépendance.

TITRE I/4 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

La durée et l'aménagement du temps de travail sont régis selon les accords d'entreprise relatifs à l'organisation du travail en vigueur à la date de signature du présent accord et notamment :

DATE	OBJET
06/01/1999	REALISATEURS
14/01/1999	ASTREINTE 1
15/03/1999	ORGANISATION TRAVAIL INFORMATION
14/06/1999	INDEMNISATION ASTREINTES
11/10/1999	PLANIFICATION CDC
13/12/1999	PLANIFICATION CDC AVENANT
18/01/2000	ACCORD 35 HEURES
30/01/2001	ASTREINTE 2
06/10/2003	ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LA FABRICATION DES JT
06/10/2003	INDEMNISATIONS LIEES A L'ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL A LA REDAC
09/11/2004	JOURNEE SOLIDARITE
28/06/2005	ACCORD MODULATION TEMPS DE TRAVAIL
28/06/2005	ACCORD MODULATION TEMPS PARTIEL
30/11/2005	AVENANT ACCORD MODULATION
09/06/2008	AVENANT 2 ACCORD MODULATION TEMPS DE TRAVAIL
11/12/2008	AVENANT ACCORD INDEMNISATION ASTREINTES TELEPHONIQUES
11/12/2008	AVENANT ACCORD MODULATION 3
11/12/2008	ACCORD DECOMPTE HEURES SUPPLÉMENTAIRES
20/10/2011	AVENANT ACCORD 2003 ORG JT

Ces textes figurent en annexe 6 de la présente Convention d'entreprise.

TITRE I/5 : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans notre environnement audiovisuel et multimédia où les besoins et les technologies se développent très rapidement, il devient nécessaire de sécuriser les parcours professionnels autour de la connaissance et de la reconnaissance des compétences individuelles et collectives des collaborateurs, ce qui constitue l'atout majeur de TV5MONDE et garantit sa pérennité.

Les parties signataires entendent rappeler leur engagement en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la non discrimination.

La gestion des parcours professionnels consiste en l'accompagnement et la préparation des salariés aux différentes étapes de leur vie professionnelle au sein de TV5MONDE.

L'ensemble des actions prévues au présent titre a pour objet de faciliter le développement et la valorisation des compétences d'un salarié en vue :

- de faire face, tout au long de sa carrière professionnelle, à l'évolution des techniques, des emplois et des organisations, dans le cadre des besoins de l'entreprise et de son développement,
- de valoriser son expertise,
- de faciliter sa mobilité, source d'évolution professionnelle et de motivation,
- de garantir son maintien dans l'emploi et de prévenir les risques de fragilisation, en particulier pour les publics prioritaires,
- de mettre en œuvre toutes les mesures pour faciliter la transmission de ses connaissances et de ses savoirs.

La gestion des parcours professionnels demande l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, le collaborateur, son management, la fonction Ressources Humaines et les partenaires sociaux.

Article I/5.1 Anticipation des évolutions d'emplois : L'observatoire des emplois

Article I/5.1.1 - Mission :

Pour anticiper les évolutions futures de TV5MONDE, un observatoire des emplois et des compétences associées est mis en place afin de constituer une structure de veille prospective d'échanges et de discussion, apportant visibilité et transparence à l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur l'emploi, les compétences nécessaires et la formation.

Cet observatoire devra réaliser un diagnostic annuel des emplois et des référentiels de compétences afin d'identifier les emplois selon la nomenclature suivante :

Emplois en tension	Emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources, emplois difficiles à recruter ou pour lesquels l'offre de compétences est réduite, emplois nécessitant une période longue d'apprentissage, ainsi que les emplois d'expertise.
Emplois sensibles	Emplois rencontrant une problématique significative d'érosion naturelle et / ou de déséquilibre de la pyramide des âges.
Emplois fragilisés	Emplois pour lesquels le nombre d'emplois nécessaires va diminuer du fait des évolutions technologiques, organisationnelles, ou économiques.
Emplois en forte mutation ou emplois émergents	Emplois dont les missions vont évoluer de façon significative ou nouveaux emplois, nécessitant un plan d'adaptation des compétences et / ou une modification des profils recherchés.
Emplois sans évolution importante prévisible	Emplois qui ne posent pas de problème particulier, pour lesquels aucune problématique particulière n'est identifiée à court et moyen terme.

L'observatoire examine la situation à l'extérieur de l'entreprise en se référant, notamment, aux travaux de la CPNE AV afin d'identifier les grands changements au niveau du secteur (nouvelles technologies, emplois émergents, nouveaux types d'organisation du travail, etc.)

Il observe aussi la situation à l'intérieur de TV5MONDE notamment :

- l'évolution de l'organisation,
- l'évolution éditoriale,
- l'évolution technique,
- l'évolution des emplois,

Il examine tous les projets ayant une incidence sur la nature et le niveau des emplois, ainsi que tous les documents permettant de détecter les emplois en tension, sensibles, fragilisés, en forte mutation ou émergents.

A l'issue de l'étude de ces données, l'observatoire identifie les changements, propose des diagnostics et des réponses appropriées.

Il doit donner un avis sur l'évolution :

- de la carte des métiers,
- des fiches emplois-repères, des postes et des référentiels de compétences,
- de la classification,

Il doit faire des préconisations sur les adaptations nécessaires, notamment par la formation professionnelle, le reclassement, le tutorat, etc.

Il émettra également un avis sur l'efficacité des dispositifs, les éventuels dysfonctionnements, ainsi que sur des axes d'amélioration.

Pour que l'observatoire puisse mener à bien sa mission, la Direction des Ressources Humaines devra lui transmettre :

- Le bilan du précédent plan de préconisation de l'année N-1

- Les travaux de la CPNE AV
- Le plan stratégique
- La liste des publics prioritaires
- Le bilan social
- Les organigrammes
- Le bilan des entretiens professionnels
- Les actions en faveur de la diversité dans l'entreprise
- Le plan de formation et le bilan de l'année N-1

L'observatoire pourra également demander à avoir communication des éléments qu'il jugerait pertinents afin de compléter les informations déjà transmises.

En tout état de cause, le présent observatoire n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales existantes.

Article I/5.1.2 - Composition et fonctionnement :

L'observatoire des emplois est présidé par le Directeur des Ressources Humaines de TV5MONDE ou son représentant dûment mandaté.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner trois représentants choisis obligatoirement au sein du personnel de TV5MONDE. La désignation est faite par courrier auprès de la Direction des Ressources Humaines. Cette désignation vaudra tant qu'elle n'aura pas été remise en cause.

La délégation employeur comprend des directeurs de TV5MONDE ou leurs représentants pouvant apporter leur expertise en matière d'évolutions, notamment technologiques et des médias.

A ces deux délégations peut se joindre tout intervenant (interne ou externe) utile à la compréhension des missions de l'observatoire en concertation avec le Président de l'observatoire. Les demandes d'interventions doivent être communiquées huit jours avant au Président de l'observatoire.

Les organisations syndicales pourront être accompagnées dans cette mission par un expert pris en charge par TV5MONDE.

Il se réunit une fois par an en séance ordinaire, au plus tard fin juin, afin que ces préconisations puissent être utilisées pour la préparation du plan de formation. Il peut également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de son Président ou à la demande des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Les membres des délégations syndicales disposent de l'équivalent de deux journées de préparation considérées comme du temps de travail effectif.

La composition prévisionnelle de la délégation employeur, les documents ainsi que l'ordre du jour de la réunion seront adressés au plus tard quinze jours avant la tenue de la réunion. Cependant, pour faciliter le travail de l'observatoire, la Direction des Ressources Humaines s'engage à transmettre les documents, au fur et à mesure de leur publication, aux membres des différentes organisations syndicales.

Article I/5.2 Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois par an d'un entretien professionnel. Cet entretien est un acte important de la gestion des ressources humaines et constitue un espace de dialogue privilégié entre le salarié et sa hiérarchie. Les objectifs de cet entretien sont :

- De faire un bilan du poste et des compétences associées, des moyens alloués par l'entreprise, ainsi que des attentes de l'entreprise pour la période à venir ;

- D'évaluer les besoins de formation ;
- D'échanger sur le parcours et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié (mobilité, organisation du travail, augmentation individuelle quelle qu'en soit la nature, ...)

L'entretien est programmé à l'avance pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue et à le motiver.

L'entretien est formalisé par un écrit. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. L'original est transmis à la Direction des Ressources Humaines selon les règles et les modalités en vigueur au sein de TV5MONDE.

Article I/5.3 Mobilité, parcours d'intégration et accompagnement dans la prise de fonction

Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance de l'ensemble des salariés selon les dispositions prévues à l'article I/3.2.

Les salariés postulants seront reçus au cours d'un entretien selon les modalités prévues à l'article I/3.2 de la présente convention. Les candidats non retenus seront informés par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié retenu se verra remettre une lettre d'engagement précisant notamment sa nouvelle affectation, sa définition de poste, son organisation du travail, la durée de l'éventuelle période probatoire,...

La prise de fonction intervient dans un délai raisonnable et, au plus tard, dans les 30 jours qui suivent la décision.

Durant la période probatoire, dont la durée varie selon le poste occupé initialement et la nouvelle affectation, le collaborateur peut être amené à suivre des formations et/ou être accompagné par un tuteur.

La période probatoire ne peut en tout état de cause excéder 3 mois. Pour l'accès, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement la période probatoire est de 3 mois.

La fonction Ressources Humaines a pour mission de s'assurer de sa bonne réalisation et d'identifier les éventuelles actions de suivi.

Un bilan (évaluation de la capacité à occuper le poste et des éventuelles difficultés rencontrées) sera réalisé avec le collaborateur, la Direction des Ressources Humaines et le manager, au plus tard à l'issue de la période probatoire. Ce bilan est formalisé par écrit et motivé.

A titre exceptionnel, et après examen approfondi, le retour sur le poste initial ou une autre affectation sur un poste équivalent sera assuré.

Les éventuelles mesures salariales associées à une mobilité ne peuvent devenir définitives qu'à l'issue de la période probatoire et sont rétroactives à la prise de fonction.

Article I/5.4 Formation professionnelle

Un accord d'entreprise spécifique développe les grands principes définis ci-après en matière de formation professionnelle et de développement des compétences et en détermine les modalités d'application plus précises.

Les parties signataires soutiennent la nécessité de développer les compétences et les qualifications des salariés de l'entreprise.

Cette démarche doit s'appuyer sur les politiques menées conjointement en matière d'emploi et d'évolution professionnelle, afin d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur

carrière et d'assurer l'adéquation permanente de leurs compétences et de leurs projets professionnels avec les besoins et objectifs de l'entreprise. A cet effet, les parties signataires entendent utiliser, au bénéfice des salariés de TV5MONDE, les opportunités permettant d'articuler entre eux les différents dispositifs (Plan de formation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE,...) et sources de financement de la formation professionnelle continue.

Cette co-construction doit permettre, d'une part à TV5MONDE, de trouver les adéquations nécessaires entre ses besoins et les compétences de ses salariés, et d'autre part, à chaque salarié de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte des besoins de l'entreprise et de ses propres souhaits.

Le plan de formation de l'entreprise accompagne le plan de développement stratégique de l'entreprise.

Il est conçu à partir de l'analyse des conséquences des principaux projets des secteurs d'activité en terme :

- de besoins d'acquisition, de renforcement de compétences ou de reconversions professionnelles,
- des besoins à moyen ou long terme liés à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le plan de formation doit donc permettre l'adaptation de chacun à son poste de travail ou à son emploi mais aussi viser à aider l'ensemble des salariés à maintenir leur capacité à évoluer dans leur emploi ou dans un nouvel emploi par la sécurisation des parcours professionnels.

Article I/5.4.1 - Publics prioritaires :

Au delà des dispositions légales, la politique sociale de l'entreprise détermine les publics prioritaires en matière de formation professionnelle. A cet égard, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de définir dans les accords concernés, une liste de publics prioritaires en matière d'accès à la formation.

Article I/5.4.2 - Tutorat et formateur interne :

L'entreprise souhaite permettre la valorisation et le transfert des compétences détenues par les collaborateurs de l'entreprise par la création de formateurs internes et de tuteurs.

Article I/5.5 Actions en faveur des salariés en seconde partie de carrière

La présente Convention d'entreprise affirme la nécessité de renforcer les mesures en faveur des salariés Seniors (de plus de 45 ans).

TV5MONDE adopte une gestion active des âges en termes de parcours professionnel, de transmission des savoirs et d'aménagement des fins de carrière dans le cadre d'un plan sénior.

L'ensemble de ces actions est défini dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article I/6.1 Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité, d'adoption ou de paternité, d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures auprès de son chef de service ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une suspension du contrat de travail.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir TV5MONDE, et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

Il en va de même pour toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à TV5MONDE dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non production après mise en demeure des certificats visés ci-dessus ou le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus par le présent texte sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent titre ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui se soumettent aux examens médicaux prévus par l'article 8.2.

Article I/6.2 Examens médicaux

Les salariés bénéficient des examens médicaux obligatoires prévus par la législation de la sécurité sociale et la législation du travail (visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires). Ils sont tenus de se présenter à ces examens.

Tout salarié nouvellement embauché fait l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai. Si ce dernier est soumis à une surveillance médicale particulière prévue par [l'article R4624-19 du Code du travail](#), la visite médicale aura obligatoirement lieu avant l'embauche.

TV5MONDE se réserve la possibilité de faire procéder, par un médecin habilité à cet effet, à un examen médical du salarié en arrêt de travail. En cas de désaccord entre ce médecin et le médecin traitant du salarié, il pourra être recouru à l'avis d'un troisième médecin, qu'ils choisiront conjointement. Dans le cas où le certificat établi après cet examen mettrait en cause la nécessité d'un arrêt de travail, l'employeur pourra décider de ne plus verser le complément de salaire prévu par l'article 8.3 ci-après.

Le CHSCT est informé dans les meilleurs délais des contrôles et des résultats de ceux ci.

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, pourra étudier et mettre en place toute action de médecine préventive adaptée à des conditions de travail particulières.

Ainsi, lorsque des salariés de TV5MONDE partent en mission professionnelle dans les pays qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, l'employeur ou le salarié peut demander un bilan préventif dans le cadre de la médecine du travail.

Article I/6.3 Indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie, accidents, maternité, adoption, paternité...

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération sans période de carence dans le cadre d'un dispositif de subrogation. Ce dispositif permet au salarié bénéficiaire des prestations de la caisse primaire d'assurance maladie, de ne pas supporter les différés d'indemnisation,

alors qu'il est en arrêt de travail, et à l'entreprise de percevoir directement les indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans tous les cas de maintien de salaire.

A compter du 1^{er} jour d'arrêt et dans la limite de 30 jours, la durée totale s'appréciant pour chaque journée d'absence sur une période de douze mois glissants, le salarié perçoit de l'employeur un complément aux prestations « en espèces » versées par la sécurité sociale permettant le maintien de la rémunération mensuelle dans la limite du salaire net.

A compter du 31^{ème} jour d'arrêt, il est fait application des dispositions prévues à l'article I/6.11.

Article I/6.4 Maladie et accidents

Le salarié médicalement inapte au travail par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en arrêt de travail. Cet arrêt, ou éventuellement le cumul de plusieurs arrêts dits de prolongation, est rémunéré dans les conditions et limites prévues à l'article I/6.3 et I/6.11.

Le bénéfice des dispositions citées à l'article I/6.3 et I/6.11 est subordonné au versement des indemnités journalières par la sécurité sociale et au respect par le salarié des conditions générales et particulières visées à l'article I/6-2.

Article I/6.5 Maternité

Le congé de maternité est accordé [conformément aux articles L.1225-1 et suivants du Code du Travail](#). Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Dès que TV5MONDE est informé de la déclaration de grossesse, il remet à la collaboratrice l'ensemble des éléments d'information relatifs à ces droits pendant sa maternité.

Le congé de maternité peut être prolongé dans les cas prévus [aux articles L1225-21 à L1225-23](#) attesté par un certificat médical : arrêt pathologique résultant de la grossesse, hospitalisation de l'enfant et accouchement prématuré.

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et entrent en compte dans le temps de travail effectif pour les congés payés et pour le calcul de l'ancienneté.

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de deux heures par jour de travail. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service, ou de la Direction, lorsque cela pose des difficultés de planification. Dans cette hypothèse, la semaine de travail sera réduite de l'équivalent d'une journée de travail. Pour les collaboratrices soumises à une planification particulière, ces dispositions feront l'objet d'une adaptation en lien avec le médecin du travail.

A compter de la fin du troisième mois de la grossesse et jusqu'à la fin du 5ème mois suivant l'accouchement, la salariée travaillant de nuit est prioritaire sur les postes de jour.

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier d'arrêts de travail pour maladie dans les conditions prévues à l'article ci-dessus sans qu'il soit tenu compte des arrêts dont elle aura éventuellement

bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement sera accordé à l'issue du congé de maternité.

Article I/6.6 Congé de paternité

Le congé de paternité est accordé conformément à l'article D.1225-36 du code du travail.

Le salarié, quel que soit son ancienneté, bénéficie d'un congé paternité dans la mesure où il informe TV5MONDE au moins un mois avant le 1^{er} jour de la période au cours de laquelle il entend prendre son congé. Dès la naissance, il devra fournir un justificatif (extrait de naissance ou copie du livret de famille).

Pour la naissance d'un enfant, la durée du congé est fixée à onze jours calendaires, portés à dix-huit jours en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Toutefois, ce congé peut être reporté, dans les conditions fixées à [l'article D 1225-8 du Code du Travail](#), en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

Ce congé est cumulable avec le congé naissance prévu aux articles II/1.7 et III/2.7 (congé naissance).

Les salariés perçoivent la totalité de leur rémunération pendant la durée du congé de paternité, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article I/6.7 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est accordé conformément à la législation en vigueur ([articles L1225-37 et suivants](#)).

Tout salarié, quels que soient son sexe et son ancienneté, peut bénéficier de ce congé dans la mesure où il en informe TV5MONDE par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant son 1^{er} jour d'absence et sous réserve de la production d'un justificatif (copie du livret de famille, jugement d'adoption...). Le salarié doit préciser dans ce courrier la date à laquelle il entend prendre ledit congé et la date à laquelle celui-ci prendra fin. La date de début de congé doit correspondre à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer ou bien à la semaine précédant cette arrivée.

La durée du congé d'adoption est égale à la durée du congé maternité postnatal soit 10 semaines dans le cas d'une adoption simple, 18 semaines pour une adoption portant à trois le nombre d'enfants à charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Dans le cas d'adoption par un couple de salariés et lorsque le congé est partagé entre les deux parents, le congé d'adoption peut être augmenté de 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, de 18 jours. La durée du congé peut alors être fractionnée en deux périodes dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours mais peuvent être simultanées.

Article I/6.8 Congé parental d'éducation

Un congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié père ou mère, à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions fixées à [l'article L.1225-47 et suivants du Code du Travail](#).

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat

de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père ou à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Article I/6.9 Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles

Les salariés, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, la moyenne des douze derniers mois du salaire net perçu déduction faite des prestations « en espèces » allouées au titre du régime général de la sécurité sociale.

Le bénéfice des dispositions citées ci-dessus est subordonné au versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

En cas d'incapacité permanente partielle, telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une priorité de reclassement sur un poste compatible avec l'état physique du salarié. A la demande du salarié la commission tripartite (article I/ 2.16) peut être saisie.

Article I/6.10 Situation du salarié à l'issue d'absences rémunérées pour maladie de longue durée, accidents du travail ou de trajet ou maladies professionnelles.

A l'expiration des périodes d'absences rémunérées prévues en cas de maladie de longue durée, d'accidents du travail ou de trajet, de maladie professionnelle, le salarié est, après avis du médecin du travail :

- réintégré dans son poste d'origine ;
- autorisé à travailler à temps partiel. Il perçoit alors la rémunération correspondant à cette position, sans préjudice des éventuelles indemnités ou rentes versées par la sécurité sociale et des indemnités et rentes versées par l'organisme de prévoyance, dans la limite de la moyenne des salaires net perçus dans les douze mois qui précède l'arrêt initial ;
- reclassé après, le cas échéant, formation dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits ;
- licencié après consultation éventuelle de la commission tripartite dans les conditions prévues à l'article 10.3 du présent texte. Le salarié reconnu en invalidité totale ou partielle par la sécurité sociale peut percevoir de l'organisme de prévoyance, une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

Article I/6.11 Organisme de prévoyance

TV5MONDE souscrit un contrat de prévoyance permettant à compter du 31ème jour d'arrêt consécutif le maintien de la rémunération nette du collaborateur en cas d'incapacité de travail. Par ailleurs, ledit contrat couvrira les risques invalidité et décès.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

Les dispositions du régime s'inscrivent dans le cadre des dispositions sociales, fiscales et légales en vigueur.

Article I/6.12 – Organisme de mutuelle

TV5MONDE souscrit un contrat de prévoyance permettant d'améliorer la couverture sociale légale des salariés par la conclusion d'un contrat de prévoyance couvrant les risques frais de santé dont les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les dispositions prévues dans le cadre d'un accord spécifique.

Les dispositions du régime s'inscrivent dans le cadre des dispositions sociales, fiscales et légales en vigueur.

Article I/6.13 - Risques exceptionnels

Compte tenu de l'exposition possible de certains salariés dans l'exercice de leurs missions à des risques qualifiés d'exceptionnels (tels que zones d'émeutes ou de guerre, cataclysmes naturels, etc...), TV5MONDE souscrit un contrat d'assurances permettant de couvrir le rapatriement, l'invalidité ou le décès du salarié.

Ces garanties ne sauraient être inférieures à celles prévues à l'article 39 de la CCNTJ.

Article I/6.14 - Régime de retraite

Les salariés bénéficient des régimes de retraite suivants :

- régime général de la sécurité sociale CNAVTS ;
- régime de retraite complémentaire AGIRC ARRCO.

TITRE I/ 7: DISCIPLINE

Article I/7.1 - Définition

Conformément à [l'article L1331-1 du Code du Travail](#), constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par TV5MONDE à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié au sein de TV5MONDE, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Toute procédure disciplinaire doit être initiée dans un délai maximum d'un mois suivant le jour où la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines a eu connaissance de l'agissement du salarié estimé fautif.

Sous peine de nullité, toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi et la présente Convention d'entreprise.

Article I/7.2 – Echelle des sanctions

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables est ainsi fixée :

- l'avertissement
- le blâme
- la mise à pied, avec ou sans privation de salaire, pour une durée ne pouvant excéder un mois. La privation de salaire ne pouvant être supérieure à 15 jours.
- le licenciement pour faute disciplinaire, avec ou sans préavis et avec ou sans indemnités, selon la gravité de la faute.

Le choix de la sanction disciplinaire est déterminé selon la gravité de la faute.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur après que le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés conformément à la procédure d'entretien préalable prévue à l'article I/7.3.1. Ils sont notifiés par écrit et motivés, soit sous forme d'une lettre remise en main propre à l'intéressé, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, l'avis du de la commission de discipline peut être requis par le collaborateur, dans les conditions fixées à l'article I/7.3 ci dessous.

Article I/7.3 Procédure disciplinaire

Article I/7.3.1 - Entretien préalable :

Il est entouré des garanties de procédures suivantes :

- convocation écrite du salarié, à un entretien préalable, remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception lui indiquant l'objet de la convocation. Cette convocation précisera la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
- information du salarié de la possibilité de se faire assister par une ou deux personnes de son choix appartenant au personnel de TV5MONDE. Il peut, sous réserve d'acceptation de la direction, se faire accompagner d'un tiers à TV5MONDE.

Au cours de l'entretien, qui aura lieu au plus tôt 5 jours francs après la date de réception de la convocation, TV5MONDE indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié. Dès que le salarié est informé de la sanction envisagée, si celle-ci est supérieure au blâme, il dispose de huit jours calendaires pour informer TV5MONDE par écrit

de son souhait de saisir la commission de discipline et du nom des représentants du personnel visés à l'article 9.3.2 qu'il désigne .

Si aucune sanction n'est retenue, TV5MONDE informera par écrit le salarié dans un délai maximum d'un mois après l'entretien.

Article I/7.3.2 Commission de discipline

Article I/7.3.2.1 - Composition :

La commission est composée au choix du salarié de trois à cinq représentants du personnel (Délégués du personnel, CHSCT ou délégués syndicaux), choisis par le salarié, et d'un maximum de trois représentants désignés par la direction (pour les journalistes, en cas de manquement aux obligations spécifiques de déontologie, l'un des représentants de la direction devra être un journaliste). Ils sont tenus à une obligation de confidentialité sur les faits exposés.

Article I/7.3.2.2 - Procédure :

- Les membres de la commission de discipline reçoivent leur convocation huit jours calendaires avant la tenue de la réunion.
- L'intéressé(e), ses défenseurs, et les membres représentants de TV5MONDE peuvent demander à consulter le dossier disciplinaire et éventuellement (avec l'autorisation du salarié) le dossier personnel du salarié, à la Direction des Ressources Humaines, en présence du Directeur des Ressources Humaines ou d'un représentant de la Direction.
- Le salarié qui souhaite communiquer des pièces ou demander que certains salariés soient entendus en informera la Direction des Ressources Humaines cinq jours calendaires avant la réunion de la commission. Ces personnes seront convoquées par la Direction des Ressources Humaines.
- Le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est de deux représentants du salarié et de deux représentants de la direction. Si le quorum n'est pas atteint, un nouveau conseil de discipline sera convoqué par la direction (par tous moyens y compris électronique) sous six jours calendaires.
- La commission doit entendre le salarié et toute personne qu'elle juge nécessaire, elle peut également demander un complément d'information.
- Après délibération, la commission émet un avis porté immédiatement à la connaissance de l'intéressé. Cet avis accompagné du compte-rendu de la réunion, reprenant les positions de chacune des parties, est transmis aux membres de la commission ainsi qu'au Directeur général de l'entreprise qui prend une décision dans un délai maximum de 10 jours ouvrés à compter du jour où la commission a émis son avis. Les membres de la commission sont tenus à la réserve d'usage sur le contenu des délibérations.
- La décision de la direction générale fait l'objet d'une notification écrite et motivée au salarié.

Avec l'accord du salarié, la décision de la Direction Générale sera indiquée à la réunion suivante des délégués du personnel.

Lorsque les faits, donnant lieu à saisine de la commission de discipline, font l'objet de poursuites pénales, la commission peut demander à ce que la direction envisage de surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive.

Article I/7.4 Suspension d'activité du salarié

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, TV5MONDE peut décider de suspendre immédiatement l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération, jusqu'à la décision définitive. La décision

prononçant la suspension motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite à l'article I/7.3 n'ait été observée.

Article I/7.5 –Prescription des sanctions

Conformément à [l'article L. 1332-5 du Code du travail](#), aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Article I/8.1 Définition

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- de la mise à la retraite à l'initiative de TV5MONDE,
- du licenciement,
- de la démission,
- de la rupture conventionnelle.
- de la mise en œuvre de la clause de conscience ou de cession pour les journalistes

Article I/8.2 Retraite

Article I/8.2.1 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché et sauf cas spécifiques prévus par le législateur, tout salarié ayant atteint l'âge fixé par la législation en vigueur peut décider de partir en retraite en demandant la liquidation de sa pension vieillesse et en respectant le préavis prévu à l'article I/8.6. Le départ s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur à la date du départ à la retraite.

Article I/8.2.2 - Mise à la retraite du salarié

TV5MONDE peut mettre un salarié à la retraite dès lors qu'il a 70 ans ou à partir de 65 ans avec l'accord du salarié dans les conditions légales et réglementaires en vigueur à la date de la mise à la retraite.

Article I/8.2.3 - Indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite

Le salarié percevra une indemnité correspondant à :

- 1 mois de salaire pour une ancienneté inférieure ou égale à 4 ans,
- 2 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans,
- 3 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans,
- 5 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans,
- 6 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 21 et 25 ans
- 7 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 26 et 30 ans,
- 8 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 31 et 35 ans,
- 9 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 36 et 39 ans,
- 10 mois de salaire au delà de 40 ans d'ancienneté

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois entiers.

L'ancienneté de référence correspond à celle définie à l'article I/3.5 de la présente convention. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon le calcul le plus avantageux, la moyenne des rémunérations brutes (temps plein et tout élément compris) perçues au cours des douze derniers mois ou celle des trois derniers mois.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Article I/8.3 Licenciement

TV5MONDE peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L.1231-1 et suivants du Code du Travail.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement économique ont droit à une priorité de réembauche durant un délai de 18 mois dans les entreprises du groupe à compter de la date de licenciement à condition d'en faire la demande au cours de ce même délai.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors de la réembauche pour la détermination du niveau salarial.

A l'exception de la faute grave ou lourde, tout salarié, à l'issue de sa période d'essai, en cas de licenciement prononcé par TV5MONDE, perçoit une indemnité de licenciement correspondant à un mois de salaire par année d'ancienneté entre un et quinze ans, par référence à son ancienneté telle que calculée à l'article I/3.5.

Pour tous les salariés non journalistes, à l'exception de la faute grave ou lourde, l'indemnité versée au-delà de 15 ans sera de :

- $\frac{3}{4}$ de mois de salaire entre 16 et 20 ans d'ancienneté,
- $\frac{1}{2}$ mois de salaire au-delà.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois entiers.

L'indemnité de licenciement ne pourra excéder 24 mois de salaire brut. En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité ne sera pas plafonnée. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux [articles L. 1234-9](#) et [R. 1234-2 du Code du Travail](#).

Conformément [aux articles L7112-4 du Code du travail](#), pour tout journaliste permanent dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans, la commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité de licenciement due.

Dans le cas où le journaliste romprait son contrat de travail en exerçant le droit visé à l'article L 7112-5 3° (clause de conscience ou de cession) une indemnité complémentaire serait versée dont les montants, qui ne se cumulent pas, sont les suivants :

- $\frac{4}{12}^e$ du salaire annuel pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans,
- ou $\frac{5}{12}^{ème}$ du salaire annuel pour une ancienneté comprise entre 11 et 15 ans.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le calcul le plus avantageux, la moyenne des rémunérations brutes (tout élément compris) perçues au cours des douze derniers mois ou celle des trois derniers mois.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Article I/8.4 Démission

Tout salarié qui désire quitter TV5MONDE doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article I.8.6 ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à sa rémunération pendant la durée du préavis.

Article I/8.5 Rupture conventionnelle

TV5MONDE et le salarié peuvent convenir en commun de mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux [articles L. 1237-11 et suivants du code du travail](#). Le montant minimum de l'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle est équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement augmentée d'un demi mois de salaire par pallier de 5 ans d'ancienneté au sein de TV5MONDE.

Par ailleurs, le salarié bénéficiera d'une information complète sur les dispositifs de formation dont il pourra bénéficier à l'occasion de la rupture, notamment concernant son droit individuel à la formation.

Enfin, et avec l'accord du salarié, les délégués du personnel seront informés de la conclusion de la rupture conventionnelle.

Article I/8.6 Préavis

En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié, et sauf en cas de rupture conventionnelle, les délais de préavis sont de :

- un mois pour les non cadres ;
- un mois pour les journalistes ;
- et trois mois pour les cadres.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, y compris pour le licenciement, les délais de préavis sont de :

- deux mois pour les non cadres
- trois mois pour les cadres et les journalistes

En cas de rupture du contrat pour faute grave ou lourde, ou en cas d'inaptitude professionnelle, il n'y a pas de préavis.

Pendant la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi (hors cas de départ ou de mise à la retraite) pendant 60 heures par mois, à raison de deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de TV5MONDE et du salarié. Le salarié pourra en accord avec TV5MONDE, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Le salarié ne peut plus se prévaloir de ces dispositions dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

TV5MONDE peut décider de dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle de son préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis à courir.

Quelle que soit la partie à l'origine de la rupture et sur demande du salarié, TV5MONDE peut accepter qu'il n'exécute pas, totalement ou partiellement son préavis. Dans ce cas, aucune rémunération ne sera due pour la partie non exécutée du préavis.

TITRE II/1 : CONGES

Article II/1.1 Congés annuels

Les salariés soumis à la présente Convention d'entreprise ont droit à un congé annuel calculé comme suit:

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de trente jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence au sein de TV5MONDE pendant la période de référence,
- trente jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence au sein de TV5MONDE pendant la période de référence.

La durée annuelle des congés payés est fixée à 5 semaines (25 jours ouvrés) auxquelles s'ajoute une semaine supplémentaire (5 jours ouvrés) en remplacement des jours de fractionnement.

Nb jours théoriques de travail / sem	Droit congé
5	30
4,5	27
4	24
3,5	21
3	18

Les droits aux congés annuels sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés soit 5 jours par semaine.

Le report des congés annuels est possible d'une année sur l'autre dans certains cas précis :

- si les congés n'ont pu être pris du fait de TV5MONDE ;
- à la demande du salarié et après accord de TV5MONDE pour toutes causes personnelles suffisamment exceptionnelles pour justifier le report, notamment pour des raisons d'absence prolongée pour raison de maladie, d'accident du travail ou de maternité ;
- dans le cadre des dispositions de l'article II/1.10.

Article II/1.2 Conditions et formalisations des demandes de départ en congés

Article II/1.2.1 – Conditions de départ en congés

Les conditions et les dates de départ en congés sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congés des conjoints. Les salariés mariés, vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité à un autre salarié de TV5MONDE ont droit à un congé simultané. Les demandes de congés doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congés ne peut être prolongée sans autorisation du chef de service. Les demandes de congés sont adressées au supérieur hiérarchique.

Article II/1.2.2 – Formalisation des demandes de départ en congés

Les demandes de congés doivent être adressées au supérieur hiérarchique et préciser les dates de départ et de retour de congés envisagées.

Les demandes doivent être formulées dans les délais suivants :

- Congés d'une durée inférieure à 1 semaine d'absence :

Les demandes de congés doivent être adressées au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue pour le départ. Une réponse est formulée dans les 3 jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

En cas de circonstances exceptionnelles, les demandes de dernière minute seront étudiées pour tous congés inférieurs à 2 jours.

- Congés d'une durée supérieure à 1 semaine d'absence :

Les demandes de congés doivent être adressées au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ. Une réponse est formulée dans les 10 jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

- Dispositif particulier pour les vacances scolaires :

Les demandes de congés doivent être déposées 2 mois avant la date prévue de départ en congés. La réponse sera donnée au plus tard 1 mois avant la date du départ en congés envisagé.

Par ailleurs et afin d'équilibrer les absences dans un même service, les congés acceptés durant les vacances scolaires devront être attribués de façon équitable.

Vacances d'été :

Les salariés pourront s'absenter 4 semaines en juillet et août en respectant une répartition équilibrée des absences au sein des services. Une alternance sera favorisée d'une année sur l'autre.

Vacances de Toussaint, Noël, Hiver et Pâques :

Les salariés pourront s'absenter 1 semaine sur les 2 semaines de congés scolaires de la zone C. Une alternance sera respectée d'une année sur l'autre.

Afin de répondre au mieux aux impératifs personnels des salariés, il sera tenu compte des priorités suivantes dans les arbitrages faits par les directions :

1. Les parents d'enfants en âge scolaire
2. La concomitance des congés d'un couple dans l'entreprise
3. Les refus précédents
4. L'ancienneté au sein de TV5MONDE
5. L'antériorité de la demande de congés

Article II/1.3 Maladie pendant les congés

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de TV5MONDE en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie ;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congés (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde de congés non pris.

Article II/1.4 Congés bonifiés

Tous les trois ans, les salariés originaires d'un pays partenaire de l'entreprise, d'outre mer ou d'un pays étranger peuvent bénéficier d'un cumul de congés payés afin de se rendre dans leur pays, départements ou territoires d'origine.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.

Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours d'ancienneté ne se cumulent pas.

Le salarié pour bénéficier de ces congés bonifiés devra :

- soit être né dans l'un des pays partenaires, en outre-mer ou à l'étranger,
- soit être issu de parents nés dans l'un des pays partenaires, en outre-mer ou à l'étranger et justifier de la résidence effective des parents dans l'un de ces pays, départements ou territoires.

Article II/1.5 Jours fériés et chômés

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, être choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- 1^{er} janvier,
- lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (fête du travail),
- 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août (Assomption),
- 1^{er} novembre (Toussaint),
- 11 novembre (Armistice),
- 25 décembre (Noël).

Les travaux accomplis un jour férié ou un jour chômé, donnent lieu à une majoration de 100% que les heures aient été effectuées en-deçà ou au-delà de l'horaire légal, à laquelle s'ajoute une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

En compensation des jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un maximum de 2 jours de repos dits « jours flottants ». Par ailleurs, il est convenu que les collaborateurs dont le jour de « RTT » est planifié systématiquement le lundi bénéficient de 2 jours de repos en compensation du lundi de pâques et du lundi de pentecôte.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé toute l'année, il est admis qu'ils bénéficient :

- De la totalité du/des jours flottants, si leur contrat est supérieur à 6 mois au cours de l'année de référence
- De la moitié du droit si le contrat ne dépasse pas 6 mois ;

Il n'y a pas de report possible de jours flottants qui doivent être pris au cours de l'année civile concernée.

Article II/1.6 - Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande selon leur confession. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une autorisation d'absence à l'occasion des fêtes religieuses officielles suivantes devra déposer une journée de congés. L'autorisation d'absence pourra être accordée selon la confession du salarié et dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement des services.

Fêtes juives :

- Roch Hachana (jour de l'An)
- Yom Kippour (Grand Pardon)
- Chavovot (Pentecôte)

Fêtes musulmanes :

- Aid El Fitr (Aid El Seghir)
- Aid El Adha (Aid El Kebir)
- Al Mawlid Ennabi

Fête bouddhiste :

- Fête du Vesak (jour du Bouddha)

Fêtes orthodoxes :

- Theophanie (selon le calendrier grégorien ou julien)
- Grand vendredi saint
- Ascension

Fêtes arméniennes :

- Fête de la Nativité
- Fête des Saints Vatanants
- Commémoration du 24 avril

Les salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions, dans les conditions fixées par la loi.

Article II/1.7 Congés supplémentaires

Article II/1.7.1 - Congés supplémentaires liés à l'ancienneté :

Les personnels techniques et administratifs bénéficient de jours de congés supplémentaires liés à leur ancienneté au sein de TV5MONDE dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour plus de 10 ans d'ancienneté
- 2 jours pour plus de 15 ans d'ancienneté
- 3 jours pour plus de 20 ans d'ancienneté

4 jours pour au moins 25 ans d'ancienneté

avec une garantie minimum de :

1 jour au delà de 30 ans d'âge

2 jours au delà de 40 ans d'âge

3 jours au delà 50 ans d'âge

Article II/1.7.2 - Congés supplémentaires liés au handicap :

Les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront de six jours ouvrés de congés supplémentaires fractionnables par an afin de permettre le suivi médical par un médecin et sur production d'une attestation médicale faisant le lien avec le handicap.

Le salarié, père ou mère d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert, peut bénéficier d'un congé rémunéré de 4 semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap. Dans ce cas, cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article II/1.8 Congés pour évènements familiaux

Les évènements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés rémunérés spéciaux :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés,
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : deux jours ouvrés,
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption ou de tutelle avec accueil au sein du foyer d'un enfant de moins de 6 ans : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours,
- accueil d'un jeune enfant de moins de 6 ans dans le cadre d'une adoption ou d'une tutelle : 4 semaines à prendre durant la période entourant l'évènement.
- décès du conjoint, de son partenaire de pacte civil de solidarité, ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement : cinq jours ouvrés,
- décès d'un enfant : sept jours ouvrés,
- décès du père ou de la mère : quatre jours ouvrés,
- décès d'un allié au premier degré : trois jours ouvrés
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés.

Si l'évènement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, et que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de l'évènement est supérieur à 24 heures aller/retour, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures sera accordé au salarié intéressé. Ce délai sera apprécié en fonction de l'accessibilité du lieu où se produit l'évènement.

- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Les parents d'enfants handicapés bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant handicapé. Ces congés peuvent être prolongés d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.
- déménagement : deux jours ouvrés par année civile,

- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les autres congés prévus aux articles précédents.

Les congés prévus au présent article doivent être pris en liaison avec l'événement qui leur a donné naissance.

Article II/1.9 Congés supplémentaires spéciaux

Tout salarié âgé de moins de vingt et un ans au 1^{er} janvier de l'année précédente bénéficie, en application de [l'article L.3141-9 du Code du Travail](#), de deux jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article II/1.10 Congés non rémunérés pour convenance personnelle

Un congé non rémunéré peut être exceptionnellement accordé à tout salarié en cas de situation personnelle exceptionnelle.

La demande d'un congé non rémunéré doit en préciser la date de début souhaitée, la durée et, le cas échéant, les caractéristiques complètes de la collaboration extérieure envisagée.

Elle doit être adressée à TV5MONDE trois mois avant le début souhaité du congé pour tout congé d'une durée supérieure ou égale à un mois. A son retour, et pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout congé d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article II/1.11 – Congés pour soins

Sur présentation d'un certificat médical, tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelables dans la limite de deux ans pour l'ensemble de sa carrière pour soigner un ascendant du 1^{er} degré, un enfant de plus de 20 ans, ou son conjoint ou la personne avec laquelle il vit maritalement, atteint d'une maladie ou d'une infirmité exigeant des soins continus.

Article II/1.12 Autorisation d'absence d'un témoin ou d'un juré de Cour d'assises

Tout collaborateur convoqué comme juré ou cité en tant que témoin bénéficie du temps nécessaire à l'accomplissement de l'objet de la convocation ou de la citation du salarié.

TV5MONDE complètera l'indemnité versée par l'état afin de garantir le maintien de la rémunération nette du collaborateur.

Article II/1.13 Détachement et mise à disposition

Article II/1.13.1 – Détachement :

TV5MONDE peut, à titre exceptionnel et avec l'accord écrit de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée éventuellement renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par l'employeur au service duquel il est détaché.

Si le détachement est à la demande de TV5MONDE le collaborateur retrouvera l'ancienneté qui aurait été la sienne, s'il était resté au sein de TV5MONDE.

La réintégration du salarié au sein de TV5MONDE avant le terme initialement prévu de son détachement est subordonnée à un délai de prévenance minimal de trois mois. A l'issue du détachement, le salarié retrouve son poste ou un poste de qualification équivalente.

Le détachement fait l'objet d'une convention en fixant les modalités entre TV5MONDE, le salarié et le nouvel employeur.

A son retour, et pour tout détachement d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout détachement d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article II/1.13.2 - Mise a disposition :

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, TV5MONDE peut, sans but lucratif et avec l'accord écrit de l'intéressé, mettre un salarié à la disposition dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise à disposition, la réintégration se fait dans le poste ou dans un poste de qualification équivalente.

La mise à disposition fait l'objet d'une convention en fixant les modalités entre l'employeur, le salarié et le nouvel employeur.

A son retour, et pour toute mise à disposition d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour toute mise à disposition d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article II/1.14 – Autres congés

Tout salarié peut, sur sa demande et sous réserve de satisfaire aux conditions nécessaires pour en bénéficier et de se conformer aux formalités prévues, demander le bénéfice des autres congés prévus par les dispositions du Code du travail. La liste de ces congés figure en annexe 3 de la présente Convention d'entreprise. Cette annexe permet de porter à la connaissance des salariés les conditions de bénéfice et d'exercice de ces différents congés en vigueur à la date de signature de la présente convention. La direction s'efforcera de tenir cette liste à jour en fonction des évolutions législatives.

A son retour, et pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout congé d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

TITRE II/2 : EMPLOIS, CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Avec cette nouvelle convention, TV5MONDE vise un dispositif de gestion de la classification et de la rémunération qui s'inspire des principes suivants :

- Etre clair et simple dans son fonctionnement, et compris de tous les salariés,
- S'articuler le plus simplement et efficacement possible avec les deux statuts des collaborateurs en vigueur dans l'entreprise : PTA et journalistes,
- Etre transparent et équitable dans l'application des mesures et des décisions salariales.

Le nouveau dispositif de rémunération de l'entreprise est destiné à améliorer la capacité de l'entreprise à :

- Reconnaître l'importance des responsabilités exercées et l'expertise de chacun de ses collaborateurs, avec un système de classification à deux étages, le premier lié aux responsabilités de l'emploi repère, le second lié à l'évaluation de l'expertise professionnelle ;
- Attirer et fidéliser les compétences nécessaires à son développement, avec un système de rémunération ouvert, permettant de s'adapter aux exigences du marché de l'emploi ;
- Assurer la maîtrise de sa masse salariale, avec des dispositions applicables dans le cadre des budgets d'évolution annuels définis par la tutelle, avec des mesures adaptées en conséquence.

La présente Convention d'entreprise ne pourra porter atteinte au niveau du salaire acquis par les salariés à la date de son application.

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET EMPLOIS

Article II/2.1.1 Classification des emplois

Article II/2.1.1.1 La cartographie des emplois

La cartographie et les descriptions d'emplois repères de chaque domaine sont fournis en annexe 1 et rattachés à des groupes de classification.

3 grandes familles d'emplois ont été identifiées, décomposées en 9 domaines :

Famille	Domaines
Contenu tous supports	Elaboration et édition du contenu Programmes / programmation Production
Accessibilité	Distribution / Marketing Communication Etudes
Ressources	Support (RH/Finances/Juridique/Services/Assistanat) Mise à l'antenne Systèmes d'information, technologies et nouveaux médias

A la signature de la présente convention, chacun de ces emplois correspond à la description générique d'un ou plusieurs postes de travail. La liste de ces emplois, leur description et leur rattachement à un groupe de classification, ainsi que la définition des groupes de classifications seront amenés à évoluer avec l'entreprise et feront alors l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Article II/2.1.1.2 Le rattachement des salariés aux emplois

Chaque salarié de l'entreprise est affecté à un poste de travail, rattaché à un emploi repère correspondant à un groupe de classification.

1 salarié → 1 poste de travail → 1 emploi repère → 1 groupe de classification

Lorsqu'un collaborateur effectue des activités réparties sur plusieurs emplois repères, il est affecté à l'emploi repère regroupant les principales activités contenues dans son poste, sans préjudice de la nécessité de créer un nouvel emploi repère lorsque les activités viendraient à le constituer.

Article II/2.1.1.3 Application des grilles de classification

Les collaborateurs sont affectés par la Direction des Ressources Humaines et le supérieur hiérarchique à un emploi repère et à un niveau au sein de l'emploi en fonction du poste à pourvoir et de leur cursus professionnel.

Pour tout mouvement de personnel (recrutement ou mobilité), l'entreprise doit informer les délégués du personnel lors de la réunion mensuelle du rattachement à l'emploi repère. L'information sur le niveau dans l'emploi sera communiquée aux délégués du personnel avec l'accord du salarié.

Article II/2.1.1.4 Catégories professionnelles

La classification est répartie ainsi qu'il suit :

Groupe 1 : ouvriers employés :

Groupe 2 : techniciens,

Groupe 3 : agents de maîtrise, techniciens supérieurs

Groupe 4 : cadres Niveau 1

Groupe 5 : cadres Niveau 2

Groupe 6 : cadres Niveau 3

Groupe 7 : cadres dirigeants hors grille

Conformément aux dispositions de l'article II/2.1.1.1 la définition des groupes de classification est amenée à évoluer avec l'entreprise et fera alors l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Article II/2.1.1.5 Accès au statut cadre

Les collaborateurs dont l'emploi relève des groupes 1, 2 et 3 peuvent sans changer de groupe de classification accéder au statut cadre dans les conditions suivantes :

Pour les collaborateurs du groupe 1, l'accès au statut cadre a lieu dès lors que le collaborateur a exercé sa fonction dans l'entreprise pendant 25 ans.

Pour les collaborateurs du groupe 2, l'accès au statut cadre a lieu dès lors que le collaborateur a exercé sa fonction dans l'entreprise pendant 20 ans.

Pour les collaborateurs du groupe 3, l'accès au statut cadre a lieu soit à l'occasion d'un passage en niveau C, soit lorsque le collaborateur a exercé la fonction pendant 12 ans.

A l'occasion de ces changements de statut TV5MONDE, l'employeur prendra en charge le surcoût lié aux cotisations aux caisses de retraite.

Par ailleurs, à l'occasion de ces changements le collaborateur indiquera s'il souhaite ou non bénéficier du régime de la prime de sujétion. S'il opte pour la prime de sujétion, l'augmentation des cotisations ne sera pas prise en charge par TV5MONDE.

Article II/2.1.1.6 Cadres Dirigeants / hors grille

Les emplois de Secrétaire général, Directeurs, Directeurs adjoints, Secrétaire général de la Rédaction et de Conseillers auprès de la Direction Générale sont affectés au groupe 7.

Le Secrétaire général, les Directeurs, le Secrétaire général de la Rédaction, leurs adjoints et les conseillers auprès de la direction générale participent à l'élaboration de la stratégie et la mettent en œuvre dans le domaine qui est le leur. Ils peuvent être appelés à animer et diriger un ou plusieurs services à l'exception des conseillers auprès de la Direction générale.

Les Directeurs adjoints peuvent être appelés à remplacer leur Directeur, en cas d'absence de celui-ci.

Article II/2.1.1.7 Evolution des grilles de classification

Les besoins de TV5MONDE sont de nature à faire évoluer la liste des emplois-repères (création/suppression) et/ou leur niveau de classification.

La création d'un nouvel emploi repère et son rattachement à un groupe de classification donneront lieu à une information auprès des délégués du personnel.

L'observatoire des emplois et des compétences associées sera chargé, entre autres, d'analyser la cohérence des grilles de classification et les éventuelles modifications à apporter, compte tenu, notamment, des évolutions technologiques et organisationnelles.

Les évolutions feront, après négociation avec les organisations syndicales représentatives, l'objet d'un avenant aux présentes grilles de classification.

Article II/2.1.2 Classification des collaborateurs sur les niveaux d'emplois

Article II/2.1.2.1 Principes généraux

La classification de TV5MONDE comporte deux étages dont un consacré à l'emploi et un autre consacré à la reconnaissance des responsabilités et expertises individuelles dans l'emploi : le niveau dans l'emploi. Cette reconnaissance se traduit par la mise en œuvre d'un barème de rémunération minimal garanti associé à chacun des niveaux (cf. article II/2.2.2).

Pour être reconnues, les responsabilités et expertises individuelles impliquent la mise en œuvre d'un dispositif d'appréciation, d'observation et de mesure des capacités démontrées. Ce rôle sera notamment dévolu au dispositif d'entretien professionnel qui servira de base à la reconnaissance du professionnalisme via le changement de niveau d'emploi. Il est précisé qu'un collaborateur positionné dans un niveau dans l'emploi ne peut pas être positionné à l'issue de l'entretien professionnel dans un niveau inférieur.

Article II/2.1.2.2 Règles de positionnement et de passage

NIVEAUX	Règles de passage
A	Profil de recrutement interne ou externe (ex. profil minimal de qualification, diplôme, ...) Le collaborateur démarre l'apprentissage d'un nouvel emploi.
B	Exercice de la fonction dans un cadre de travail où les règles, usages et procédures sont définis. Le collaborateur a progressé dans la maîtrise des activités de son emploi. Il reste des marges de progression significatives sur la majorité des compétences (techniques ou personnelles) figurant dans la fiche de poste.
C	Exercice en autonomie de l'ensemble des activités de l'emploi. Résolution des problèmes courants et expérience des différentes situations professionnelles envisageables dans l'emploi, le collaborateur définit seul son propre plan de travail alors que les objectifs et les priorités sont fixées par la hiérarchie. Le collaborateur est reconnu pour la pleine maîtrise des activités de son emploi. On observe quelques points d'amélioration des compétences (techniques ou personnelles) figurant sur la fiche de poste.
D	Exercice en autonomie de l'ensemble des activités de l'emploi. Résolution de la totalité des problèmes techniques et situations rencontrées incluant les aléas et imprévus de l'emploi. Validation par la ligne managériale de l'ensemble des compétences (techniques et personnelles) requises par l'emploi.
E	Au delà du niveau D validé, le collaborateur fait preuve d'excellence dans la maîtrise de l'emploi et démontre plusieurs compétences qui dépassent largement l'exercice classique de l'emploi ; il pourra notamment s'agir d'une ou plusieurs des spécificités suivantes : - résolution des problèmes les plus complexes sur le plan technique, relationnel,

	<p>commercial, international, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacité démontrée à assurer la conduite de missions et projets au sein et hors du domaine (projets transverses), ... - capacité démontrée à faire évoluer le contenu de l'emploi vers des dimensions nouvelles, à maîtriser des savoirs faire de pointe dans les métiers de l'entreprise, reconnus à l'extérieur de l'entreprise...
--	---

Le titre I/5 « Parcours Professionnel » explicite les modalités d'accompagnement des collaborateurs dans leur progression professionnelle.

Le temps de stationnement dans le niveau A est de minimum 2 ans et le temps de stationnement dans les niveaux B et C est au minimum de 3 ans.

Tout collaborateur recruté au niveau A devrait passer en niveau B au plus tard au bout de 4 ans. Dans le cas contraire, un bilan sera établi avec la Direction des Ressources Humaines afin de mettre en place un dispositif devant lui permettre d'accéder au niveau B.

Pour tout collaborateur positionné en B ou en C et qui n'aurait pas atteint le niveau supérieur au bout de 6 années supplémentaires, un plan d'accompagnement individuel sera également mis en place.

Article II/2.1.2.3 Reconnaissance du premier niveau de management

Les emplois, en fonction des choix organisationnels, peuvent inclure un management de premier niveau qui regroupe notamment certaines des activités suivantes :

- la planification et les congés
- la préparation/participation ou la conduite d'entretiens professionnels
- la participation au recrutement et à l'intégration, notamment par la formation
- la participation à la mise en place de procédures (organisation du travail, évolutions techniques...)

Les collaborateurs positionnés aux niveaux C, D ou E peuvent être, en plus de l'exercice des activités et responsabilités des titulaires de l'emploi repère, amenés à exercer une activité de management de « premier niveau ».

Toute personne nommée Manager (au sein de son emploi ou lors d'un changement d'emploi) suivra un cycle de formation, organisé par la Direction des Ressources Humaines, conformément aux dispositions de l'article I/5.3 (Mobilité, parcours d'intégration et accompagnement dans la prise de fonction).

A l'issue d'une période probatoire de 3 mois, la nomination sera confirmée en accord entre le collaborateur concerné et sa Direction. Il recevra une augmentation minimale de 3,5% à 5% à la date de prise de fonction déterminée en fonction de son positionnement salarial (cf. article II/2.2.3.2). Cette augmentation sera rétroactive à la date de prise de fonction.

CHAPITRE 2 : REMUNERATION

TV5MONDE garantit à chaque salarié que le changement de convention ne peut qu'impacter favorablement le salaire annuel acquis à la date de la signature de la convention.

Article II/2.2.1 COMPOSITION DU SALAIRE

La rémunération dans la société comprend les éléments suivants :

- Rémunération à versement garanti : Salaire mensuel de base, Prime d'ancienneté mensuelle, prime de sujétion pour les cadres, Prime de fin d'année (PFA) ;
- Rémunération variable : Rémunération variable exceptionnelle, Rémunération variable liée à l'emploi, Rémunération variable à caractère social.

Les collaborateurs exerçant les emplois du groupe 7 bénéficient d'une rémunération forfaitaire. Ce mode de rémunération intègre l'ensemble de la rémunération garantie ; il n'y a cependant, dans ce cas, pas de versement de prime d'ancienneté, ni de PFA.

Les collaborateurs exerçant les emplois du groupe 7 et dont la rémunération à la date d'entrée en vigueur de la Convention n'est pas déterminée forfaitairement auront la possibilité d'opter, par avenant, au contrat de travail, pour une rémunération forfaitaire.

Article II/2.2.2.1 Rémunération à versement garanti

Article II/2.2.2.1.1 Salaire mensuel de base

Il s'agit du montant de salaire versé mensuellement à un collaborateur de TV5MONDE. En dehors de toute prime ou complément variable de rémunération ; le salaire mensuel de base augmenté de la prime de sujétion pour les cadres, devra être supérieur ou égal au minimum fixé pour son groupe et son niveau de classification dans la grille salariale.

Le salaire mensuel de base :

- Est fixé à l'embauche dans le contrat de travail ;
- Evolue en fonction de la politique salariale de l'entreprise, au moyen d'augmentations générales, catégorielles ou individuelles.

Article II/2.2.2.1.2 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est de 17,50 € par mois et par année d'ancienneté.

Article II/2.2.2.1.3 Prime de sujétion

Les cadres perçoivent une prime de sujétion versée mensuellement correspondant à 9% de leur salaire de base et indemnisant un forfait d'heures supplémentaires de 2,5 heures hebdomadaires.

Article II/2.2.2.1.4 Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est versée aux collaborateurs (hors groupe 7) en fonction de leur durée d'activité durant l'année et au prorata de leur équivalent temps plein contractuel.

La Prime de Fin d'Année est égalitaire, avec un montant unique pour tous les collaborateurs de 2 000 euros.

Ce montant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2013.

La prime est payée en décembre avec des avances en mars et juin.

La prime de fin d'année est susceptible d'évoluer en fonction des dispositions prises dans le cadre de la NAO.

Article II/2.2.1.2 Rémunération variable

Article II/2.2.1.2.1 Rémunération variable exceptionnelle

L'ensemble du personnel de l'entreprise est éligible au versement de primes exceptionnelles.

Ces primes sont destinées à la reconnaissance de réalisations ou d'initiatives exceptionnelles, individuelles ou collectives (équipe). Ces primes sont décidées sur proposition du management de l'entreprise et font l'objet d'une validation d'ensemble par la Direction Générale.

Dans le cadre de la NAO et à l'occasion de la première réunion de la CCMI, les représentants du personnel seront informés du montant global de ces primes et du nombre de personnes qui en ont bénéficié.

Article II/2.2.1.2.2 Rémunération variable liée aux conditions d'emploi

Cet élément couvre l'ensemble des primes liées aux conditions de travail (travail de nuit, astreinte ...). Ces primes sont décrites dans des accords spécifiques.

Article II/2.2.1.2.3 Rémunération variable à caractère social

Trois primes sont identifiées :

1) Le supplément familial

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent un supplément familial mensuel fixé à 40 euros pour chacun des deux premiers enfants à charge (au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales) et à 100 euros pour chacun des enfants à charge suivants.

Lorsque les parents sont salariés de TV5MONDE, le supplément familial est versé à l'un des deux.

Le salarié ne perçoit pas le supplément familial lorsque son conjoint perçoit de son employeur un supplément familial. Cependant, il perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au conjoint est inférieur.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent le supplément familial lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à un mois.

2) La prime de naissance

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 1000 euros à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer.

Lorsque les parents sont salariés de TV5MONDE, une seule prime est versée à l'occasion de chacun des événements ci-dessus.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec TV5MONDE qui les emploie, au moment de l'événement ouvrant le droit, est supérieure à trois mois.

3) La prime de mariage - PACS

A l'occasion de leur mariage ou de leur PACS les salariés, en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 1000 euros.

Le mariage entre deux salariés employés au sein de TV5MONDE entraîne le versement d'une seule prime.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence annuel. Lorsque leur collaboration continue avec TV5MONDE au moment de l'événement ouvrant le droit, est supérieure à trois mois.

Les montants de ces primes sont susceptibles d'évoluer en fonction des dispositions prises dans le cadre de la NAO.

Un accord spécifique peut prévoir les modalités d'attribution d'une prime garde d'enfants.

Article II/2.2.2 Barèmes de salaires ou minima mensuels

TV5MONDE définit un salaire minimum mensuel de base pour chaque niveau de classification.

De façon à favoriser la progression salariale dans les différents niveaux, et à reconnaître la valeur relative du professionnalisme dans les différents groupes d'emploi, TV5MONDE met en œuvre un barème avec chevauchement salarial des niveaux d'emploi.

<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel y compris prime de sujétion</u>
Groupe 1 A	1550	Groupe 3 A	1979	Groupe 5 A	2527
Groupe 1 B	1628	Groupe 3 B	2078	Groupe 5 B	2654
Groupe 1 C	1709	Groupe 3 C	2182	Groupe 5 C	2786
Groupe 1 D	1794	Groupe 3 D	2291	Groupe 5 D	2926
Groupe 1 E	1884	Groupe 3 E	2406	Groupe 5 E	3072
<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe Niveau</u>	<u>Mini mensuel y compris prime de sujétion</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel y compris prime de sujétion</u>
Groupe 2 A	1752	Groupe 4 A	2236	Groupe 6 A	2856
Groupe 2 B	1839	Groupe 4 B	2348	Groupe 6 B	2999
Groupe 2 C	1931	Groupe 4 C	2466	Groupe 6 C	3148
Groupe 2 D	2028	Groupe 4 D	2589	Groupe 6 D	3306
Groupe 2 E	2129	Groupe 4 E	2718	Groupe 6 E	3471

Les barèmes de salaires minima sont révisables dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en fonction :

- De la politique salariale de l'entreprise,
- Des possibilités budgétaires de l'entreprise, du cadrage de la tutelle et de la situation économique générale.

Pour l'ensemble des salariés, l'affectation à un niveau ne donnera lieu à une augmentation individuelle au titre du positionnement dans l'emploi, que dans le cas où la rémunération individuelle du collaborateur serait inférieure au minimum.

Article II/2.2.3 Politique salariale

Article II/2.2.3.1 Types d'augmentations

La politique salariale de TV5MONDE inclura les types d'augmentation suivants :

- Augmentations générales : augmentations en montants ou en % du salaire mensuel de base, attribuées à l'ensemble du personnel,

- Augmentations catégorielles : augmentations en montants ou % du salaire mensuel de base, attribuées de façon différenciée aux catégories de salariés de l'entreprise (ex. journalistes /PTA, cadres/non cadres, collaborateurs des emplois de groupes 1-3 / 4-5, etc.)
- Augmentations individuelles, elles mêmes distinguées en :
 - Augmentations promotionnelles liées aux responsabilités (changements d'emploi repère occasionnant un passage dans un groupe d'emploi supérieur, avec application du mini du groupe ou des garanties d'évolutions salariales (cf. article II/2.2.3.3)) ;
 - Augmentations promotionnelles dans l'emploi : augmentations liées à un changement de niveau dans l'emploi, avec application de mini ou des garanties d'évolutions salariales (cf. article II/2.2.3.3) ;
 - Augmentations individuelles : augmentations du salaire de base sans qu'il y ait changement de niveau d'emploi, ou d'emploi.

En cas de changement de poste en cours d'année impliquant un changement d'emploi repère, l'augmentation s'applique à l'issue de la période probatoire, avec effet rétroactif à la date de prise de fonction.

Les augmentations individuelles seront définies en prenant en compte la position salariale du collaborateur au sein du groupe d'emploi (position de la rémunération du collaborateur comparée au salaire médian du groupe d'emploi et des niveaux ABCDE).

La politique salariale fera l'objet des négociations annuelles (NAO) pour définir la répartition des différents types d'augmentation dans le cadre du budget global notifié par la tutelle.

A défaut d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives, il est convenu que le budget global notifié par la tutelle sera ainsi réparti : 50 % dudit budget sera consacré aux augmentations générales y compris l'évolution de la prime d'ancienneté, et 50 % consacré aux augmentations individuelles. Il est précisé que dans cette hypothèse les collaborateurs relevant des groupes 7 PTA et groupe 5 journalistes sont exclus du bénéfice de la mesure générale.

Article II/2.2.3.2 Critères d'augmentations individuelles

Pour procéder aux augmentations individuelles de salaire, TV5MONDE aura recours aux deux critères de décision suivants :

- Positionnement salarial par rapport au salaire médian du niveau d'emploi ; ce positionnement est exprimé en % du salaire médian du niveau (A à E) via le rapport avec le salaire individuel (salaire de base, prime de sujétion) du collaborateur et le salaire médian du niveau (ex. salaire de 2 320 € et un salaire médian de 2 100 € → 110%) ; les modalités de calcul des médianes réelles et des médianes reconstituées seront présentées chaque année lors de la première réunion de la NAO.

Pour la première année de mise en œuvre de la présente convention et afin de d'apporter les garanties nécessaires aux organisations syndicales, la méthode suivante sera appliquée :

Calcul de la médiane réelle du groupe, calcul des médianes réelles de chaque niveau, la médiane de référence sera la médiane réelle du niveau la plus proche de la médiane réelle du groupe.

Ex : médiane du groupe à 1500 et médiane réelle de niveau la plus proche est celle du B. La médiane de référence est donc la médiane du B correspondant à la médiane du groupe soit 1500, la médiane du A est inférieure de 5% à 1500, la médiane du C supérieure de 5% à 1500, la médiane du D supérieure de 10 % à 1500 et celle du E supérieure de 15 % à 1500.

Cette méthode sera présentée et analysée avec les organisations syndicales représentatives dès lors que l'ensemble des collaborateurs sera positionné dans les niveaux, afin d'effectuer des tests de cohérence. En tant que de besoin, et après consultation de la commission de suivi, les dispositions relatives à la méthode de calcul des médianes réelles et reconstituées feront l'objet d'une révision.

Les organisations syndicales pourront se faire assister d'un expert rémunéré par TV5MONDE.

- Appréciation de la contribution annuelle (tenue du poste, qualité des réalisations, atteinte des objectifs professionnels ...), selon les axes validés pour la réalisation de l'entretien professionnel.

Ces critères permettront d'identifier chaque année les collaborateurs à augmenter en priorité, compte tenu du budget disponible pour ces augmentations et des différents types d'augmentation à réaliser : promotionnelles, promotionnelles dans l'emploi, individuelles.

Les augmentations seront réalisées selon le principe suivant :

- Plus l'appréciation de contribution est élevée et plus le salaire individuel de base est inférieur à la médiane du groupe et du niveau (A à E) de classification TV5MONDE, et plus l'augmentation est prioritaire (cf annexe 4).

Les priorités d'augmentation seront appliquées de la même façon dans les différentes directions de l'entreprise grâce à :

- Un processus transversal de revue et de lissage des évaluations de contribution, impliquant l'encadrement de l'entreprise, qui permettra d'assurer un traitement le plus équitable possible,
- La préparation par la Direction des Ressources Humaines d'un tableau des augmentations individuelles annuelles (ou « matrice de revue de salaire »), appliqué de façon homogène dans l'entreprise.

Article II/2.2.3.3 Garanties d'évolution salariale

A l'occasion d'une évolution promotionnelle, d'un changement de palier ou d'une augmentation dans le niveau d'emploi, le salarié pourra bénéficier des garanties d'évolution suivantes :

- Promotion dans un groupe d'emploi supérieur → augmentation comprise entre 5 % et 7,5 % selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe;
- Promotion dans un niveau supérieur de l'emploi → augmentation comprise entre 3,5% et 5% selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe ;
- Augmentation individuelle sans changement de groupe ou niveau → augmentation comprise entre 2% et 3,5% selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe.

Les salariés ne peuvent bénéficier de 2 augmentations individuelles, 2 années consécutives.

Tout collaborateur qui n'aura pas bénéficié de mesures individuelles pendant 6 ans, et à défaut de justification, se verra attribuer une augmentation individuelle de 2%. Cette mesure prendra effet au premier janvier de la 6^{ème} année.

Cette garantie sera étudiée à l'occasion de la réunion annuelle de la CCMI.

CHAPITRE 3 : AUTRES DISPOSITIONS

Article II/2.3.1 Commission de concertation sur les mesures individuelles

Compétences et attributions

La commission se réunit deux fois par an.

Cette commission est chargée de procéder à l'examen de l'ensemble des situations individuelles des collaborateurs à l'exception de ceux relevant des groupes 7 et des collaborateurs qui auraient refusé que leur situation soit étudiée lors de la commission de concertation.

La Direction des Ressources Humaines transmet aux membres de la commission un mois avant la date de sa réunion les informations relatives aux collaborateurs (matrice, poste, classification et positionnement, positionnement par rapport aux médianes des groupes et des niveaux, composition de la rémunération, ancienneté dans l'entreprise, dans le poste, dans la classification et dans le positionnement, date de la dernière mesure individuelle, âge, carrière, formation...)

La commission émet des recommandations en matière d'évolution de la rémunération.

Ces recommandations font l'objet d'un compte rendu et sont portées à la connaissance de la direction générale.

Composition et fonctionnement

Lors de la première réunion, la délégation représentant le personnel est composée d'une part, de 4 représentants du personnel titulaires désignés parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, et d'autre part, facultativement, de 3 représentants du personnel (membres des DP, du CHSCT, du CE ou Délégué Syndical ayant une connaissance particulière des dossiers des directions étudiées.

Les délégués du personnel procèdent à la désignation de 4 représentants titulaires. Chaque titulaire dispose d'un suppléant, également désigné parmi les délégués du personnel, amené à le remplacer en cas d'absence ou d'empêchement.

La commission est présidée par le directeur des ressources humaines. Il est assisté d'un collaborateur. Chaque directeur est présent au cours de l'examen de la situation de ses collaborateurs, il peut être représenté par un membre de sa direction en cas d'absence ou d'empêchement. L'objet de cette réunion est, dans le cadre du processus transversal de revue et de lissage des évaluations de contribution, d'attirer l'attention sur la situation de certains salariés.

Lors de la seconde réunion, la délégation représentant le personnel est composée des 4 représentants du personnel titulaires désignés parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, et des délégués syndicaux.

La commission est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou par un autre représentant de la Direction Générale. Il est assisté d'un collaborateur et des différents directeurs de l'entreprise. L'objet de cette réunion est d'étudier les propositions de mesures salariales calculées selon la matrice de révision salariale.

Les membres de la commission sont astreints à la discrétion professionnelle et doivent veiller au respect scrupuleux du caractère confidentiel de certaines informations données comme telles.

Les 4 représentants titulaires disposent pour l'ensemble du processus de l'équivalent de deux journées de préparation considérées comme du temps de travail effectif.

Attributions des mesures individuelles

Après avoir pris connaissance des propositions des directeurs et des recommandations de la commission, la Direction Générale décide, en concertation avec les directeurs et la Direction des Ressources Humaines, des mesures individuelles attribuées à chaque salarié. Chaque salarié bénéficiant d'une mesure est informé par sa hiérarchie des mesures le concernant. La liste des salariés bénéficiant d'une mesure individuelle et la nature et le pourcentage de la mesure est ensuite communiquée dans les 5 jours suivant la décision aux membres de la commission de concertation par la Direction des Ressources Humaines, sauf en cas de refus du salarié.

III/1 DEONTOLOGIE ET PRINCIPES PROFESSIONNELS

Les journalistes tiennent pour règles de leur activité professionnelle :

- La Charte des droits et des devoirs du journaliste de 1918 (complétée en 1938 et en 2011)

PREAMBULE

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

La mission d'information qui incombe aux journalistes de TV5MONDE, quelque soit leur fonction, exige de ceux-ci qu'ils soient irréprochables en matière d'éthique, de déontologie, de rigueur professionnelle, de probité, et qu'ils gardent le souci constant de préserver l'image de leur société.

Le travail des journalistes doit également refléter la Société dans toutes ses composantes (culturelles, sociales...).

Dans l'expression publique de leur opinion, les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part de la déontologie professionnelle, d'autre part de leur appartenance à une entreprise de service public francophone.

Le journaliste est désormais confronté à une évolution de son environnement de travail, de ses outils, et au développement de nouveaux supports. Il est confronté à une gestion de plus en plus importante de l'immédiateté dont Internet est l'illustration la plus évidente.

C'est pourquoi il est indispensable de fixer des principes professionnels que les journalistes de l'entreprise sont tenus de respecter.

Bien entendu, ces dispositions ne se substituent pas à la conscience professionnelle de chaque journaliste.

Le souci constant d'exigence doit rendre le traitement de l'information plus compréhensible pour les téléspectateurs, ce qui aura pour effet de renforcer la crédibilité du travail des journalistes.

L'ensemble des présentes dispositions s'applique à l'ensemble des salariés employés dans l'entreprise en qualité de journalistes professionnels.

Article III/1.1 Principes professionnels

Le journaliste ne peut être contraint à accepter un acte professionnel ou à diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité des faits.

Il doit être tout particulièrement vigilant avant de diffuser des informations et/ou des images dont les auteurs ne seraient pas des journalistes professionnels.

Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources, de refuser de signer une émission ou une partie d'émission dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté, quel que soit le support de diffusion.

Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à son intime conviction professionnelle.

TV5MONDE ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom ou son travail à des fins publicitaires, pour quelque cause que ce soit y compris humanitaire.

De même, le journaliste ne saurait user de la notoriété acquise dans sa profession pour servir, hors de cette profession, la publicité ou la promotion, d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, d'une association ou d'une fédération.

Article III/1.2 - Traitement de l'Information

La conférence de rédaction est le lieu du débat éditorial.

Les journalistes doivent assurer le suivi des informations. Ils doivent observer la plus grande vigilance quant aux termes employés dans toutes les publications et sur tous les supports d'information.

L'approximation est à bannir. La connaissance des termes juridiques, techniques et l'exacte transmission des noms propres, qualités, lieux, faits... doivent être un souci permanent.

Les journalistes doivent éviter de porter atteinte à la dignité de la personne, à son droit à l'image et à sa présomption d'innocence.

Les évolutions techniques permettent la couverture de l'actualité très proche du déroulement des événements. En aucun cas la notion d'urgence ne doit l'emporter sur le sérieux de l'enquête et sur la vérification des sources.

Dans un souci d'honnêteté, d'équité et de respect de la personne, le journaliste doit apporter à l'antenne tout complément ou rectification qui lui apparaît nécessaire. Les erreurs doivent être clairement et rapidement corrigées dans l'émission où elles ont été commises.

Article III/1.3 – Traitement de l'Image

L'image n'est jamais neutre. Elle véhicule information, réflexion et émotion.

Toute image doit être correctement identifiée (lieu date heure si nécessaire mention archives) quels que soient les supports. Pour les images d'archives comme pour les sources extérieures, les plus grandes précautions seront prises chaque fois qu'une personne est reconnaissable à l'antenne.

Les images fournies par des amateurs directement ou via Internet ainsi que par des professionnels de « plans médias » doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de leur utilisation. Elles ne doivent pas constituer un reportage à caractère publicitaire, promotionnel ou partisan. La source sera clairement identifiée à l'antenne.

L'utilisation de la caméra cachée ou de micro caché ne saurait être généralisée. Elle peut trouver sa justification dans la nécessaire information du public, mais doit alors être utilisée dans des circonstances exceptionnelles et dans les limites imposées par la loi, tout en respectant la dignité de la personne, le droit à la vie privée et à l'image.

Dans tous les cas les journalistes doivent rester maîtres de la qualité professionnelle de leurs sujets.

L'utilisation des images sur quelque support que ce soit, se fait dans le respect des dispositions sur le droit moral des journalistes.

Article III/1.4 - Droit moral du journaliste

Les droits et les devoirs du journaliste constituent des gages de sa crédibilité.

Sans préjudice aux dispositions relatives au droit patrimonial sur les droits d'auteurs figurant à l'article I/3.13 des dispositions communes :

Les sujets montés et signés ne peuvent faire l'objet d'altérations susceptibles de porter atteinte à l'honneur ou à la réputation de leurs auteurs ni être utilisés dans un contexte qui les déprécie ou les dénigre.

Les œuvres déjà achevées ne supportent que les modifications, apportées par des journalistes professionnels, rendues nécessaires par les impératifs éditoriaux ou techniques qui n'en dénaturent pas le sens ni la portée.

L'utilisation des rushes est soumise à l'autorisation et/ou au contrôle du journaliste en cas d'utilisation par un tiers journaliste dans l'entreprise ou la transmission ou la cession à des tiers extérieurs à l'entreprise même gratuite ou partielle, sans préjudice des dispositions relatives aux droits patrimoniaux figurant à l'article I/3.13 de la présente convention d'entreprise.

Enfin il est rappelé que le journaliste est pénalement responsable de ses œuvres, responsabilité qu'il partage avec le directeur de la publication.

Article III/1.5 – Collaborations extérieures/intérêts croisés/devoir moral du journaliste

Le principe d'exclusivité s'impose à l'ensemble des journalistes sous contrat de travail à temps plein, ce qui signifie que toute collaboration extérieure revêt un caractère dérogatoire donc exceptionnel.

En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée ou l'existence d'intérêts croisés, ne met pas en cause son indépendance et sa crédibilité.

En effet, la crédibilité et l'indépendance peuvent être atteintes :

- Lorsqu'il met sa technique journalistique ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle.
- Dans l'exercice même de son métier lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entraîner un risque de collusion.

L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :

- L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institutionnel, association reconnue d'utilité publique ou pas,
- Collaboration rémunérée ou pas
- Collaboration médiatisée ou pas.

Lorsque la collaboration est autorisée, elle sera adossée à une demande de congés sans solde ou sabbatique, selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, des repos hebdomadaires et des jours de récupération.

Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.

Le journaliste ne peut dans ce cadre, se réclamer de l'appartenance à TV5MONDE. Il doit s'assurer qu'aucun document émis à l'occasion de cette collaboration extérieure ne fait référence à cette appartenance.

Les demandes de collaborations extérieures doivent être présentées par écrit au responsable hiérarchique avant la collaboration envisagée. L'autorisation est donnée par écrit. A défaut de réponse dans un délai de 10 jours ouvrés, cet accord est considéré comme acquis.

Les activités d'enseignement peuvent être autorisées dans les écoles de journalismes reconnues par la profession et à l'INA, selon les modalités prévues dans les dispositions communes.

En aucun cas, un journaliste ne saurait accepter de recevoir ni solliciter argent cadeaux gratifications voyages séjours touristiques ou autre faveur ou avantage de quelque nature que ce soit risquant d'hypothéquer son indépendance et sa crédibilité.

En règle générale, TV5MONDE refuse les voyages et/ou reportages subventionnés. Des exceptions peuvent être admises pour des raisons spécifiques, notamment des difficultés d'accès des lieux où se déroulent des événements qui requièrent la présence de journalistes. Elles feront l'objet d'une autorisation préalable de la direction qui pourra éventuellement décider de déroger à la règle. La diffusion de tout reportage risquant de présenter un caractère promotionnel doit être soumise à l'examen de la direction. Il sera fait mention à l'antenne de ces conditions particulières de tournage.

ANNEXE

1 - La Charte de droits et des devoirs des journalistes de 1918, complétée en 1938 et 2011 : La Charte des devoirs du journaliste publiée par le Syndicat national des journalistes en juillet 1918, complétée le 15 janvier 1938 :

« Un journaliste, digne de ce nom, prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes ; tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles ; ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel ; n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ; s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ; ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ; ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ; ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ; ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ; garde le secret professionnel ; n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ; revendique la liberté de publier honnêtement ses informations ; tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières ; ne confond pas son rôle avec celui du policier. »

TITRE III/2 : CONGES

Article III/2.1 Congés annuels

Les journalistes soumis à la présente Convention d'entreprise ont droit à un congé annuel calculé comme suit :

- Deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de vingt cinq jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence au sein de TV5MONDE pendant la période de référence ;
- Vingt cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence au sein de TV5MONDE pendant la période de référence

Nb jours théoriques de travail / sem	Droit congé
5	25
4,5	23
4	20
3,5	18
3	15

Les droits aux congés annuels sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année en cours.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés soit 5 jours par semaine.

Le report des congés annuels est possible d'une année sur l'autre dans certains cas précis :

- si les congés n'ont pu être pris du fait de l'employeur ;
- à la demande du salarié et après accord de l'employeur pour toutes causes personnelles suffisamment exceptionnelles pour justifier le report, notamment pour des raisons d'absence prolongée pour raison de maladie, d'accident du travail ou de maternité ;
- dans le cadre des dispositions de l'article III/2.4 (congés bonifiés).

Article III/2.2 – Conditions et formalisations des demandes de départ en congés

Article III/2.2.1 – Conditions de départ en congés

Les conditions et les dates de départ en congés sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints. Les salariés mariés, vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité à un autre salarié de TV5MONDE ont droit à un congé simultané. Les demandes de congés doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congés ne peut être prolongée sans autorisation du chef de service. Les demandes de congés sont adressées au supérieur hiérarchique.

Article III/2.2.2 – Formalisation des demandes de départ en congés

Les demandes de congés doivent être adressées au supérieur hiérarchique et préciser les dates de départ et de retour de congés envisagés.

Les demandes doivent être formulées dans les délais suivants :

- Congés d'une durée inférieure à 1 semaine d'absence :

Les demandes de congés doivent être adressées au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue pour le départ. Une réponse est formulée dans les 3 jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

En cas de circonstances exceptionnelles, les demandes de dernière minute seront étudiées pour tous congés inférieurs à 2 jours.

- Congés d'une durée supérieure à 1 semaine d'absence :

Les demandes de congés doivent être adressées au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ. Une réponse est formulée dans les 10 jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

- Dispositif particulier pour les vacances scolaires :

Les demandes de congés doivent être déposées 2 mois avant la date prévue de départ en congés. La réponse sera donnée au plus tard 1 mois avant la date du départ en congés envisagé.

Par ailleurs et afin d'équilibrer les absences dans un même service, les congés acceptés durant les vacances scolaires devront être attribués de façon équitable.

Vacances d'été :

Les salariés pourront s'absenter 4 semaines en juillet et août en respectant une répartition équilibrée des absences au sein des services. Une alternance sera favorisée d'une année sur l'autre.

Vacances de Toussaint, Noël, Hiver et Pâques :

Les salariés pourront s'absenter 1 semaine sur les 2 semaines de congés scolaires de la zone C. Une alternance sera respectée d'une année sur l'autre.

Afin de répondre au mieux aux impératifs personnels des salariés, il sera tenu compte des priorités suivantes dans les arbitrages faits par les directions :

1. Les parents d'enfants en âge scolaire
2. La concomitance des congés d'un couple dans l'entreprise
3. Les refus précédents
4. L'ancienneté dans au sein de TV5MONDE
5. L'antériorité de la demande de congés

Article III/2.3 - Maladie pendant les congés

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie ;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congés (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde de congés non pris.

Article III/2.4 - CONGES BONIFIES

Tous les trois ans, les salariés originaires d'un pays partenaire de l'entreprise, d'outre mer ou d'un pays étranger peuvent bénéficier d'un cumul de congés payés afin de se rendre dans leur pays, départements ou territoires d'origine.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.

Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours d'ancienneté ne se cumulent pas.

Le salarié pour bénéficier de ces congés bonifiés devra :

- soit être né dans l'un des pays partenaires, en outre-mer ou à l'étranger,
- soit être issu de parents nés dans l'un des pays partenaires, en outre-mer ou à l'étranger et justifier de la résidence effective des parents dans l'un de ces pays, départements ou territoires.

Article III/2.5 – Congés forfaitaires supplémentaires

En compensation des différentes contraintes d'activités (jours fériés, dimanche, éventuels dépassement horaires occasionnels,...) les journalistes bénéficient de 15 jours de congés forfaitaires supplémentaires qui s'ajoutent au 25 jours de congés payés annuels.

Article III/2.6 – Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande selon leur confession. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une autorisation d'absence à l'occasion des fêtes religieuses officielles suivantes devra déposer une journée de congés. L'autorisation d'absence pourra être accordée selon la confession du salarié et dans la mesure où elle est compatible avec le bon fonctionnement des services.

Fêtes juives :

- Roch Hachana (jour de l'An)
- Yom Kippour (Grand Pardon)
- Chavovot (Pentecôte)

Fêtes musulmanes :

- Aid El Fitr (Aid El Seghir)
- Aid El Adha (Aid El Kebir)
- Al Mawlid Ennabi

Fête bouddhiste :

- Fête du Vesak (jour du Bouddha)

Fêtes orthodoxes :

- Theophanie (selon le calendrier grégorien ou julien)
- Grand vendredi saint
- Ascension

Fêtes arméniennes :

- Fête de la Nativité
- Fête des Saints Vatanants
- Commémoration du 24 avril

Les salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions, dans les conditions fixées par la loi.

Article III/2.7 – Congés supplémentaires

Article III/2.7.1 - Congés supplémentaires liés à l'ancienneté :

Les journalistes professionnels ayant 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrés.

Article III/2.7.2 - Congés supplémentaires liés au handicap :

Les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront de six jours ouvrés de congés supplémentaires fractionnables par an afin de permettre le suivi médical par un médecin et sur production d'une attestation médicale faisant le lien avec le handicap.

Le salarié, père ou mère d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert, peut bénéficier d'un congé rémunéré de 4 semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap. Dans ce cas, cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article III/2.8 – Congés pour événements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés,
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : deux jours ouvrés,
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption ou de tutelle avec accueil au sein du foyer d'un enfant de moins de 6 ans : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours,
- accueil d'un jeune enfant de moins de 6 ans dans le cadre d'une adoption ou d'une tutelle : 4 semaines à prendre durant la période entourant l'évènement.
- décès du conjoint, de son partenaire de pacte civil de solidarité, ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement : cinq jours ouvrés,
- décès d'un enfant : sept jours ouvrés,
- décès du père ou de la mère : quatre jours ouvrés,
- décès d'un allié au premier degré : trois jours ouvrés
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés.

Si l'évènement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, et que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de l'évènement est supérieur à 24 heures aller/retour, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures sera accordé au salarié intéressé. Ce délai sera apprécié en fonction de l'accessibilité du lieu où se produit l'évènement.

- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou

d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Les parents d'enfants handicapés bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant handicapé. Ces congés peuvent être prolongés d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

- déménagement : deux jours ouvrés par année civile,
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les autres congés prévus aux articles précédents.

Les congés prévus au présent article doivent être pris en liaison avec l'événement qui leur a donné naissance.

Article III/2.9 – Congés supplémentaires spéciaux

Tout(e) salarié(e) âgé(e) de moins de vingt et un ans au 1^{er} janvier de l'année précédente bénéficie, en application de [l'article L.3141-9 du Code du Travail](#), de deux jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article III/2.10 – Congés non rémunérés pour convenance personnelle

Un congé non rémunéré peut être exceptionnellement accordé à tout salarié en cas de situation personnelle exceptionnelle.

La demande d'un congé non rémunéré doit en préciser la date de début souhaitée, la durée et, le cas échéant, les caractéristiques complètes de la collaboration extérieure envisagée.

Elle doit être adressée à l'entreprise trois mois avant le début souhaité du congé pour tout congé d'une durée supérieure ou égale à un mois. A son retour, et pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout congé d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article III/2.11 – Congés pour soins

Sur présentation d'un certificat médical, tout salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelables dans la limite de deux ans pour l'ensemble de sa carrière pour soigner un ascendant du 1^{er} degré, un enfant de plus de 20 ans, ou son conjoint ou la personne avec laquelle il vit maritalement, atteint d'une maladie ou d'une infirmité exigeant des soins continus.

Article III/2.12 Autorisation d'absence d'un témoin ou d'un juré de Cour d'assises

Tout collaborateur convoqué comme juré ou cité en tant que témoin bénéficie du temps nécessaire à l'accomplissement de l'objet de la convocation ou de la citation du salarié.

TV5MONDE complètera l'indemnité versée par l'état afin de garantir le maintient de la rémunération nette du collaborateur.

Article III/2.13 – Détachement et mise à disposition

Article III/2.13.1 – Détachement :

TV5MONDE peut, à titre exceptionnel et avec l'accord écrit de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée éventuellement renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par TV5MONDE au service duquel il est détaché.

Si le détachement est à la demande de TV5MONDE le collaborateur retrouvera l'ancienneté qui aurait été la sienne, s'il était resté au sein de TV5MONDE.

La réintégration du salarié au sein de TV5MONDE avant le terme initialement prévu de son détachement est subordonnée à un délai de prévenance minimal de trois mois. A l'issue du détachement, le salarié retrouve son poste ou un poste de qualification équivalente.

Le détachement fait l'objet d'une convention en fixant les modalités entre TV5MONDE, le salarié et le nouvel employeur.

A son retour, et pour tout détachement d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout détachement d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article III/2.13.2 - Mise à disposition

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, TV5MONDE peut, sans but lucratif et avec l'accord écrit de l'intéressé, mettre un salarié à la disposition dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise à disposition, la réintégration se fait dans le poste ou dans un poste de qualification équivalente.

La mise à disposition fait l'objet d'une convention en fixant les modalités entre TV5MONDE, le salarié et le nouvel employeur.

A son retour, et pour toute mise à disposition d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour toute mise à disposition d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

Article III/2.14 – Autres congés

Tout salarié peut, sur sa demande et sous réserve de satisfaire aux conditions nécessaires pour en bénéficier et de se conformer aux formalités prévues, demander le bénéfice des autres congés prévus par les dispositions du Code du travail. La liste de ces congés figure en annexe 3 de la présente Convention d'entreprise. Cette annexe permet de porter à la connaissance des salariés les conditions de bénéfice et d'exercice de ces différents congés en vigueur à la date de signature de la présente Convention d'entreprise. La direction s'efforcera de tenir cette liste à jour en fonction des évolutions législatives.

A son retour, et pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à 5 mois, le salarié est réintégré dans son poste ; pour tout congé d'une durée supérieure à 5 mois le salarié est réintégré dans son poste ou dans un poste équivalent.

TITRE III/3 : EMPLOIS, CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Avec cette nouvelle Convention d'entreprise, TV5MONDE vise un dispositif de gestion de la classification et de la rémunération qui s'inspire des principes suivants :

- Etre clair et simple dans son fonctionnement, et compris de tous les salariés,
- S'articuler le plus simplement et efficacement possible avec les deux statuts des collaborateurs en vigueur dans l'entreprise : PTA et journalistes,
- Etre transparent et équitable dans l'application des mesures et des décisions salariales.

Le nouveau dispositif de rémunération de TV5MONDE est destiné à améliorer la capacité de l'entreprise à :

- Reconnaître l'importance des responsabilités exercées et l'expertise de chacun de ses collaborateurs, avec un système de classification à deux étages, le premier lié aux responsabilités de l'emploi repère, le second lié à l'évaluation de l'expertise professionnelle ;
- Attirer et fidéliser les compétences nécessaires à son développement, avec un système de rémunération ouvert, permettant de s'adapter aux exigences du marché de l'emploi ;
- Assurer la maîtrise de sa masse salariale, avec des dispositions applicables dans le cadre des budgets d'évolution annuels définis par la tutelle, avec des mesures adaptées en conséquence.

La présente Convention d'entreprise ne pourra porter atteinte au niveau du salaire acquis par les salariés à la date de son application.

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET EMPLOIS

Article III/3.1.1 Classification des emplois

Article III/3.1.1.1 La cartographie des emplois

La cartographie et les descriptions d'emplois repères des journalistes sont fournis en annexe 5 et rattachés à des groupes de classification.

A la signature de la présente Convention d'entreprise, chacun de ces emplois correspond à la description générique d'un ou plusieurs postes de travail. La liste de ces emplois, leur description et leur rattachement à un groupe de classification seront amenées à évoluer avec l'entreprise et feront l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Article III/3.1.1.2 Le rattachement des salariés aux emplois

Chaque salarié de TV5MONDE est affecté à un poste de travail, rattaché à un emploi repère correspondant à un groupe de classification.

1 salarié → 1 poste de travail → 1 emploi repère → 1 groupe de classification

Lorsqu'un collaborateur effectue des activités réparties sur plusieurs emplois repères, il est affecté à l'emploi repère regroupant les principales activités contenues dans son poste, sans préjudice de la nécessité de créer un nouvel emploi repère lorsque les activités viendraient à le constituer.

Article III/3.1.1.3 Application des grilles de classification

Les collaborateurs sont affectés par la Direction des Ressources Humaines et le supérieur hiérarchique à un emploi repère et à un niveau au sein de l'emploi en fonction du poste à pourvoir et de leur cursus professionnel.

Pour tout mouvement de personnel (recrutement ou mobilité), l'entreprise doit informer les délégués du personnel lors de la réunion mensuelle du rattachement à l'emploi repère. L'information sur le niveau dans l'emploi sera communiquée aux délégués du personnel avec l'accord du salarié.

Article III/3.1.1.4 Cadres Dirigeants / Hors grille

Les emplois de Secrétaire général, Directeurs, Directeurs adjoints, Secrétaire général de la Rédaction et de Conseillers auprès de la Direction Générale sont affectés au groupe 5.

Le Secrétaire général, les Directeurs, le Secrétaire général de la Rédaction, leurs adjoints et les conseillers auprès de la direction générale participent à l'élaboration de la stratégie et la mettent en œuvre dans le domaine qui est le leur. Ils peuvent être appelés à animer et diriger un ou plusieurs services. A l'exception des conseillers auprès de la Direction Générale.

Les Directeurs adjoints peuvent être appelés à remplacer leur Directeur, en cas d'absence de celui-ci.

Article III/3.1.1.5 Evolution des grilles de classification

Les besoins de TV5MONDE sont de nature à faire évoluer la liste des emplois-repères (création/suppression) et/ou leur niveau de classification.

La création d'un nouvel emploi repère et son rattachement à un groupe de classification donneront lieu à une information auprès des délégués du personnel.

L'observatoire des emplois et des compétences associées (article I/5.1) sera chargé, entre autres, d'analyser la cohérence des grilles de classification et les éventuelles modifications à apporter, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles.

Les évolutions feront, après négociation avec les organisations syndicales représentatives, l'objet d'un avenant aux présentes grilles de classification.

Article III/3.1.2 Classification des collaborateurs sur les niveaux d'emploi

Article III/3.1.2.1 Principes généraux

La classification de TV5MONDE comporte deux étages dont un consacré à l'emploi et un consacré à la reconnaissance des responsabilités et expertises individuelles dans l'emploi : le niveau dans l'emploi. Cette reconnaissance se traduit par la mise en œuvre d'un barème de rémunération minimal garanti associé à chacun des niveaux (cf. article III/3.2.2).

Pour être reconnues, les responsabilités et expertises individuelles impliquent la mise en œuvre d'un dispositif d'appréciation, d'observation et de mesure des capacités démontrées. Ce rôle sera notamment dévolu au dispositif d'entretien annuel qui servira de base à la reconnaissance du professionnalisme via le changement de niveau d'emploi.

Article III/3.1.2.2 Règles de positionnement et de passage

NIVEAUX	Règles de passage
A	Profil de recrutement interne ou externe (ex. profil minimal de qualification, diplôme, ...) Le collaborateur démarre l'apprentissage d'un nouvel emploi.
B	Exercice de la fonction dans un cadre de travail où les règles, usages et procédures sont définis. Le collaborateur a progressé dans la maîtrise des activités de son emploi. Il reste des marges de progression significatives sur la majorité des compétences (techniques ou personnelles) figurant dans la fiche de poste.
C	Exercice en autonomie de l'ensemble des activités de l'emploi. Résolution des problèmes courants et expérience des différentes situations professionnelles envisageables dans l'emploi, le collaborateur définit seul son propre plan de travail alors que les objectifs et les priorités sont fixées par la hiérarchie. Le collaborateur est reconnu pour la pleine maîtrise des activités de son emploi. On observe quelques points d'amélioration des compétences (techniques ou personnelles) figurant sur la fiche de poste.
D	Exercice en autonomie de l'ensemble des activités de l'emploi. Résolution de la totalité des problèmes techniques et situations rencontrées incluant les aléas et imprévus de l'emploi. Validation par la ligne managériale de l'ensemble des compétences (techniques et personnelles) requises par l'emploi.
E	Au delà du niveau D validé, le collaborateur fait preuve d'excellence dans la maîtrise de l'emploi et démontre plusieurs compétences qui dépassent largement l'exercice classique de l'emploi ; il pourra notamment s'agir d'une ou plusieurs des spécificités suivantes : - résolution des problèmes les plus complexes sur le plan technique, relationnel, commercial, international, ...

	<ul style="list-style-type: none"> - capacité démontrée à assurer la conduite de missions et projets au sein et hors du domaine (projets transverses), ... - capacité démontrée à faire évoluer le contenu de l'emploi vers des dimensions nouvelles, à maîtriser des savoirs faire de pointe dans les métiers de l'entreprise, reconnus à l'extérieur de l'entreprise...
--	---

Le titre I/5 « Parcours Professionnel » explicite les modalités d'accompagnement des collaborateurs dans leur progression professionnelle.

Le temps de stationnement dans le niveau A est de minimum 2 ans et le temps de stationnement dans les niveaux B et C est au minimum de 3 ans.

Tout collaborateur recruté au niveau A devrait passer en niveau B au plus tard au bout de 4 ans. Dans le cas contraire, un bilan serait établi avec la Direction des Ressources Humaines afin de mettre en place un plan d'accompagnement individuel.

Pour tout collaborateur positionné en B ou en C et qui n'aurait pas atteint le niveau supérieur au bout de 6 années supplémentaires, un plan d'accompagnement individuel sera également mis en place.

Article III/3.1.2.3 Reconnaissance du premier niveau de management

Les emplois, en fonction des choix organisationnels, peuvent inclure un management de premier niveau qui regroupe notamment certaines des activités suivantes :

- la planification et les congés
- la préparation/participation ou conduite d'entretiens professionnels
- la participation au recrutement et à l'intégration, notamment par la formation
- la participation à la mise en place de procédures (organisation du travail, évolutions techniques...)

Les collaborateurs positionnés aux niveaux C, D ou E peuvent être, en plus de l'exercice des activités et responsabilités des titulaires de l'emploi repère, amenés à exercer une activité de management de « premier niveau ».

Toute personne nommée Manager (au sein de son emploi ou lors d'un changement d'emploi) suivra un cycle de formation, organisé par la Direction des Ressources Humaines, conformément aux dispositions de l'article I/5.3 (Mobilité, parcours d'intégration et accompagnement dans la prise de fonction).

A l'issue d'une période probatoire de 3 mois, la nomination sera confirmée en accord entre le collaborateur concerné et sa Direction. Il recevra une augmentation minimale de 3,5% à 5% à la date de prise de fonction déterminée en fonction de son positionnement salarial (cf. article 6.2.3.2).

CHAPITRE 2 : REMUNERATION

La société garantit à chaque salarié que le changement de convention ne peut qu'impacter favorablement le salaire annuel acquis à la date de la signature de la convention.

Article III/3.2.1 Composition du salaire

La rémunération dans la société comprend les éléments suivants :

- Rémunération à versement garanti : Salaire mensuel de base, Prime d'ancienneté mensuelle, 13^{ème} mois, Prime de fin d'année (PFA) ;
- Rémunération variable : Rémunération variable exceptionnelle, Rémunération variable liée à l'emploi, Rémunération variable à caractère social.

Les collaborateurs exerçant les emplois du groupe 5 bénéficient d'une rémunération forfaitaire. Ce mode de rémunération intègre l'ensemble de la rémunération garantie ; il n'y a cependant, dans ce cas, pas de versement de la prime de fin d'année.

Les collaborateurs exerçant les emplois du groupe 5 et dont la rémunération à la date d'entrée en vigueur de la Convention d'entreprise n'est pas déterminée forfaitairement auront la possibilité d'opter, par avenant au contrat de travail, pour une rémunération forfaitaire.

Article III/3.2.1.1 Rémunération à versement garanti

Article III/3.2.1.1.1 Salaire mensuel de base

Il s'agit du montant de salaire versé mensuellement à un collaborateur de l'entreprise, en dehors de toute prime ou complément variable de rémunération ; le salaire mensuel de base devra être supérieur ou égal au minimum fixé pour son groupe et son niveau de classification dans la grille salariale.

Le salaire mensuel de base :

- Est fixé à l'embauche dans le contrat de travail ;
- Evolue en fonction de la politique salariale de l'entreprise, au moyen d'augmentations générales, catégorielles ou individuelles.

Article III/3.2.1.1.2 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté des journalistes est versée mensuellement. Elle est calculée ainsi qu'il suit sur la base du minima du niveau A du groupe.

Ancienneté carte de presse/ Ancienneté professionnelle	% mini TV5MONDE
0	0 %
5	5 %
10	10 %
15	15 %
20	20 %
25	25 %

Article III/3.2.1.1.3 13^{ème} mois

Les journalistes bénéficient d'une prime de 13^{ème} mois calculée comme suit : Salaire de base + Prime d'ancienneté + 1/12^{ème} des primes de contrainte horaire versées sur les 12 mois précédents (accord NAO 2007).

Article III/3.2.1.1.4 Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est versée aux collaborateurs (hors groupe 5) en fonction de leur durée d'activité durant l'année et au prorata de leur équivalent temps plein contractuel.

La Prime de Fin d'Année est égalitaire, avec un montant unique pour tous les collaborateurs de 1 530 euros.

Ces montants sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2013.

La prime est payée en décembre avec une avance en juin.

La prime de fin d'année est susceptible d'évoluer en fonction des dispositions prises dans le cadre de la NAO.

Article III/3.2.1.2 Rémunération variable

Article III/3.2.1.2.1 Rémunération variable exceptionnelle

L'ensemble du personnel de l'entreprise est éligible au versement de primes exceptionnelles.

Ces primes sont destinées à la reconnaissance de réalisations ou d'initiatives exceptionnelles, individuelles ou collectives (équipe). Ces primes sont décidées sur proposition du management de l'entreprise et font l'objet d'une validation d'ensemble par la Direction Générale.

Dans le cadre de la NAO et à l'occasion de la première réunion de la CCMI, les représentants du personnel seront informés du montant global de ces primes et du nombre de personnes qui en ont bénéficié.

Article III/3.2.1.2.2 Rémunération variable liée aux conditions d'emploi

Cet élément couvre l'ensemble des primes liées aux conditions de travail (travail de nuit, astreinte ...). Ces primes sont décrites dans des accords spécifiques.

Article III/3.2.1.2.3 Rémunération variable à caractère social

Trois primes sont identifiées :

1) Le supplément familial

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent un supplément familial mensuel fixé à 40 euros pour chacun des deux premiers enfants à charge (au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales) et à 100 euros pour chacun des enfants à charge suivants.

Lorsque les parents sont salariés au sein de TV5MONDE, le supplément familial est versé à l'un des deux.

Le salarié ne perçoit pas le supplément familial lorsque son conjoint perçoit de son employeur un supplément familial. Cependant, il perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au conjoint est inférieur.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent le supplément familial lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à un mois.

2) La prime de naissance

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 1000 euros à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer.

Lorsque les parents sont employés au sein de TV5MONDE, une seule prime est versée à l'occasion de chacun des événements ci-dessus.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec TV5MONDE qui les emploie au moment de l'événement ouvrant le droit est supérieure à trois mois.

3) La prime de mariage - PACS

A l'occasion de leur mariage ou de leur PACS les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 1000 euros.

Le mariage entre deux salariés employés au sein de TV5MONDE entraîne le versement d'une seule prime.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue au moment de l'événement ouvrant le droit est supérieure à trois mois.

Les montants de ces primes sont susceptibles d'évoluer en fonction des dispositions prises dans le cadre de la NAO.

Un accord spécifique peut prévoir les modalités d'attribution d'une prime garde d'enfants.

Article III/3.2.2 BAREMES DE SALAIRES OU MINIMA MENSUELS DE BASE

TV5MONDE définit un salaire minimum mensuel de base pour chaque niveau de classifications.

De façon à favoriser la progression salariale dans les différents niveaux, et à reconnaître la valeur relative du professionnalisme dans les différents groupes d'emploi, TV5MONDE met en œuvre un barème avec chevauchement salarial des niveaux d'emploi.

<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>
Journaliste diplômé	1832	Groupe 1JA	2390	Groupe 2JA	2467
Stagiaire		Groupe 1JB	2510	Groupe 2JB	2590
		Groupe 1JC	2635	Groupe 2JC	2720
		Groupe 1JD	2767	Groupe 2JD	2856
		Groupe 1JE	2905	Groupe 2JE	2999

<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>	<u>Groupe niveau</u>	<u>Mini mensuel</u>
Groupe 3JA	2736	Groupe 4JA	3005
Groupe 3JB	2873	Groupe 4JB	3156
Groupe 3JC	3017	Groupe 4JC	3313
Groupe 3JD	3167	Groupe 4JD	3479
Groupe 3JE	3326	Groupe 4JE	3653

Les barèmes de salaires minima sont révisables dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en fonction :

- De la politique salariale de TV5MONDE,
- Des possibilités budgétaires de l'entreprise, du cadrage de la tutelle et de la situation économique générale.

Pour l'ensemble des salariés, l'affectation à un niveau ne donnera lieu à une augmentation individuelle au titre du positionnement dans l'emploi, que dans le cas où la rémunération individuelle du collaborateur serait inférieure au minimum.

Article III/3.2.3 Politique salariale

Article III/3.2.3.1 Types d'augmentations

La politique salariale de TV5MONDE inclura les types d'augmentation suivants :

- Augmentations générales : augmentations en montants ou en % du salaire mensuel de base, attribuées à l'ensemble du personnel,
- Augmentations catégorielles : augmentations en montants ou % du salaire mensuel de base, attribuées de façon différenciée aux catégories de salariés de l'entreprise (ex. journalistes /PTA, cadres/non cadres, collaborateurs des emplois de groupes 1-3 / 4-5, etc.)
- Augmentations individuelles, elles mêmes distinguées en :
 - Augmentations promotionnelles liées aux responsabilités (changements d'emploi repère occasionnant un passage dans un groupe d'emploi supérieur, avec application du mini du groupe ou des garanties d'évolutions salariales (cf. article III/3.2.3.3)) ;
 - Augmentations promotionnelles dans l'emploi : augmentations liées à un changement de niveau dans l'emploi, avec application de mini ou des garanties d'évolutions salariales (cf. article III/3.2.3.3) ;
 - Augmentations individuelles : augmentations du salaire de base sans qu'il y ait changement de niveau d'emploi, ou d'emploi.

En cas de changement de poste en cours d'année impliquant un changement d'emploi repère, l'augmentation s'applique à l'issue de la période probatoire, avec effet rétroactif à la date de prise de fonction.

Les augmentations individuelles seront définies en prenant en compte la position salariale au sein du groupe d'emploi (position de la rémunération du collaborateur comparée au salaire médian du groupe d'emploi).

La politique salariale fera l'objet des négociations annuelles (NAO) pour définir la répartition des différents types d'augmentation dans le cadre du budget global notifié par la tutelle.

A défaut d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives il est convenu que le budget global notifié par la tutelle sera ainsi réparti : 50 % dudit budget sera consacré aux augmentations générales y compris l'évolution de la prime d'ancienneté, et 50 % consacré aux augmentations individuelles. Il est précisé que dans cette hypothèse les collaborateurs relevant des groupes 5 sont exclus du bénéfice de la mesure générale.

Article III/3.2.3.2 Critères d'augmentations individuelles

Pour procéder aux augmentations individuelles de salaire, TV5MONDE aura recours aux deux critères de décision suivants :

- Positionnement salarial par rapport au salaire médian du niveau d'emploi ; ce positionnement est exprimé en % du salaire médian du niveau d'emploi via le rapport entre le salaire individuel de base (salaire de base, prime de sujétion et éventuelles

prime de fonction) du collaborateur et le salaire médian du niveau (ex. salaire de 2 320 € et un salaire médian de 2 100 € → 110%) ;

Pour la première année de mise en œuvre de la présente convention et afin de d'apporter les garanties nécessaires aux organisations syndicales, la méthode suivante sera appliquée :

Calcul de la médiane réelle du groupe, calcul des médianes réelles de chaque niveau, la médiane de référence sera la médiane réelle du niveau la plus proche de la médiane réelle du groupe.

Ex : médiane du groupe à 1500 et médiane réelle de niveau la plus proche est celle du B. La médiane de référence est donc la médiane du B correspondant à la médiane du groupe soit 1500, la médiane du A est inférieure de 5% à 1500, la médiane du C supérieure de 5% à 1500, la médiane du D supérieure de 10 % à 1500 et celle du E supérieure de 15 % à 1500.

Cette méthode sera présentée et analysée avec les organisations syndicales représentatives dès lors que l'ensemble des collaborateurs sera positionné dans les niveaux, afin d'effectuer des tests de cohérence. En tant que de besoin, et après consultation de la commission de suivi, les dispositions relatives à la méthode de calcul des médianes réelles et reconstituées feront l'objet d'une révision.

Les organisations syndicales pourront se faire assister d'un expert rémunéré par TV5MONDE.

- Appréciation de la contribution annuelle (tenue du poste, qualité des réalisations, atteinte des objectifs professionnels ...), selon les axes validés pour la réalisation de l'entretien professionnel.

Ces critères permettront d'identifier chaque année les collaborateurs à augmenter en priorité, compte tenu du budget disponible pour ces augmentations et des différents types d'augmentation à réaliser : promotionnelles, promotionnelles dans l'emploi, individuelles.

Les augmentations seront réalisées selon le principe suivant :

- Plus l'appréciation de contribution est élevée et plus le salaire individuel de base est inférieur à la médiane du groupe et du niveau (A à E) de classification TV5MONDE, et plus l'augmentation est prioritaire (cf annexe 4).

Les priorités d'augmentation seront appliquées de la même façon dans les différentes directions de l'entreprise grâce à :

- Un processus transversal de revue et de lissage des évaluations de contribution, impliquant l'encadrement de l'entreprise, qui permettra d'assurer un traitement le plus équitable possible,
- La préparation par la Direction des Ressources Humaines d'un tableau des augmentations individuelles annuelles (ou « matrice de revue de salaire »), appliqué de façon homogène au sein de TV5MONDE.

Article III/3.2.3.3 Garanties d'évolution salariale

A l'occasion d'une évolution promotionnelle, d'un changement de pallier ou d'une augmentation dans le niveau d'emploi, le salarié pourra bénéficier des garanties d'évolution suivantes :

- Promotion dans un groupe d'emploi supérieur → augmentation comprise entre 5 % et 7,5 % selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe;

- Promotion dans un niveau supérieur de l'emploi → augmentation comprise entre 3,5% et 5% selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe ;
- Augmentation individuelle sans changement de groupe ou niveau → augmentation comprise entre 2% et 3,5% selon le positionnement salarial du collaborateur par rapport à la médiane du niveau dans le groupe.

Tout collaborateur qui n'aura pas bénéficié de mesures individuelles pendant 6 ans, et à défaut de justification, se verra attribuer une augmentation individuelle de 2%. Cette mesure prendra effet au premier janvier de la 6^{ème} année.

Cette garantie sera étudiée à l'occasion de la réunion annuelle de la CCMI.

CHAPITRE 3 : AUTRES DISPOSITIONS

Article III/3.3.1 Commission de concertation sur les mesures individuelles

Compétences et attributions

La commission se réunit deux fois par an.

Cette commission est chargée de procéder à l'examen de l'ensemble des situations individuelles des collaborateurs à l'exception de ceux relevant des groupes 7 et des collaborateurs qui auraient refusé que leur situation soit étudiée lors de la commission de concertation.

La Direction des Ressources Humaines transmet aux membres de la commission un mois avant la date de sa réunion les informations relatives aux collaborateurs (matrice, poste, classification et positionnement, positionnement par rapport aux médianes des groupes et des niveaux, composition de la rémunération, ancienneté dans l'entreprise, dans le poste, dans la classification et dans le positionnement, date de la dernière mesure individuelle, âge, carrière, formation...)

La commission émet des recommandations en matière d'évolution de la rémunération.

Ces recommandations font l'objet d'un compte rendu et sont portées à la connaissance de la direction générale.

Composition et fonctionnement

Lors de la première réunion, la délégation représentant le personnel est composée d'une part, de 4 représentants du personnel titulaires désignés parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, et d'autre part, facultativement, de 3 représentants du personnel (membres des DP, du CHSCT, du CE ou Délégué Syndical ayant une connaissance particulière des dossiers des directions étudiées.

Les délégués du personnel procèdent à la désignation de 4 représentants titulaires. Chaque titulaire dispose d'un suppléant, également désigné parmi les délégués du personnel, amené à le remplacer en cas d'absence ou d'empêchement.

La commission est présidée par le directeur des ressources humaines. Il est assisté d'un collaborateur. Chaque directeur est présent au cours de l'examen de la situation de ses collaborateurs, il peut être représenté par un membre de sa direction en cas d'absence ou d'empêchement. L'objet de cette réunion est, dans le cadre du processus transversal de revue et de lissage des évaluations de contribution, d'attirer l'attention sur la situation de certains salariés.

Lors de la seconde réunion, la délégation représentant le personnel est composée des 4 représentants du personnel titulaires désignés parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, et des délégués syndicaux.

La commission est présidée par le Directeur des Ressources Humaines ou par un autre représentant de la Direction Générale. Il est assisté d'un collaborateur et des différents directeurs de l'entreprise. L'objet de cette réunion est d'étudier les propositions de mesures salariales calculées selon la matrice de révision salariale.

Les membres de la commission sont astreints à la discrétion professionnelle et doivent veiller au respect scrupuleux du caractère confidentiel de certaines informations données comme telles.

Les 4 représentants titulaires disposent pour l'ensemble du processus de l'équivalent de deux journées de préparation considérées comme du temps de travail effectif.

Attributions des mesures individuelles

Après avoir pris connaissance des propositions des directeurs et des recommandations de la commission, la Direction Générale décide, en concertation avec les directeurs et la Direction des Ressources Humaines, des mesures individuelles attribuées à chaque salarié. Chaque salarié bénéficiant d'une mesure est informé par sa hiérarchie des mesures le concernant. La liste des salariés bénéficiant d'une mesure individuelle et la nature et le pourcentage de la mesure est ensuite communiquée dans les 5 jours suivant la décision aux membres de la commission de concertation par la Direction des Ressources Humaines, sauf en cas de refus du salarié.