

**DISPOSITIONS RELATIVES  
AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION  
APPLICABLES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS  
DE FRANCE TELEVISIONS**

A la suite de la mise en cause de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et des accords d'entreprise et d'établissement intervenue à l'occasion de la fusion absorption des sociétés France 2, France 3, France 4, France 5, RFO et FTVI par France Télévisions SA et suite au non-aboutissement des négociations qui ont été menées sur le thème des emplois, de la classification et de la rémunération des personnels techniques et administratifs, le Président Directeur Général de France Télévisions décide de mettre en œuvre de manière unilatérale les dispositions suivantes.

Les présentes dispositions s'appliquent à tous les salariés de France Télévisions, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun, embauchés à temps plein ou à temps partiel, en France Métropolitaine, dans les Départements d'outre-mer et dans les Collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, Saint Barthélémy et Saint Martin.

Pour chacun des territoires, collectivités et pays d'outre-mer des Iles Wallis et Futuna, de la Nouvelle Calédonie, de la Polynésie Française et pour Mayotte qui se trouve toujours soumis au code du travail applicable à Mayotte, les présentes dispositions seront adaptées par les Directions régionales au niveau de chaque établissement.

Les présentes dispositions s'appliquent pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2013. Avant cette date, les dispositions en matière d'emplois, de classification et de rémunération en vigueur au 15 novembre 2012 au sein de France Télévisions continueront à s'appliquer.

Les présentes dispositions se substituent à la date de leur rentrée en vigueur à la convention collective de la communication et de production audiovisuelles et aux accords d'entreprise et d'établissement antérieurement en vigueur au sein des sociétés absorbées France 2, France 3, France 4, France 5, RFO et FTVI, pour leurs dispositions s'appliquant aux salariés de France Télévisions et portant sur les emplois, la classification et la rémunération.

Les présentes dispositions se substituent à tous les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques en vigueur au sein des sociétés et entités visées ci-dessus, s'appliquant aux salariés de France Télévisions et portant sur les emplois, la classification et la rémunération.

Par ailleurs, dans la mesure où les présentes dispositions ont pour objet de régir les droits des salariés de France Télévisions portant sur les emplois, la classification et la rémunération, tels que régis jusqu'alors par convention collective, accords d'entreprise ou d'établissement, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques ou encore, par le contrat de travail des salariés de France Télévisions, les avantages accordés par les présentes dispositions ne sauraient se cumuler avec ceux organisés par une autre source.

La direction a souhaité d'ores et déjà, faire figurer, à titre indicatif, les projets de modifications qu'elle compte présenter au prochain CCE. Ces projets de modification sont indiqués par un astérisque.



# I. NOMENCLATURE GENERALE DES METIERS ET DES EMPLOIS – Personnels Techniques et Administratifs

## I.1. Nomenclature générale des métiers et des emplois

### I.1.1. Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois

Les principaux métiers et emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux de cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée à la présente décision : la nomenclature générale des métiers et des emplois regroupés par Famille Professionnelle.

La notion de Famille Professionnelle regroupe les métiers et les emplois associés qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La famille professionnelle détermine un périmètre d'évolution possible et non exclusif qui se décline en aires de mobilité : itinéraires professionnels qu'un salarié peut réaliser en passant d'un emploi à un autre au cours de sa vie professionnelle.

La notion de métier regroupe les emplois ayant des finalités proches, et s'articulant autour d'un socle d'activités et de compétences homogènes. Le métier dessine un espace d'identité professionnelle plus large que l'emploi et constitue un champ possible d'évolution professionnelle.

L'emploi est le regroupement de postes proches – en termes d'activités, de compétences requises et de conditions d'emploi – permettant une gestion commune des ressources humaines qui occupent cet emploi, indépendante des spécificités de chaque poste.

Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné de missions et activités, effectuées par un individu au sein d'une organisation donnée. Le poste est déterminé par les choix d'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution. Il peut y avoir autant de libellés de postes que de collaborateurs.

Les définitions des emplois dans la nomenclature ont un caractère générique et s'entendent comme des « emplois de référence ». Chaque emploi de référence peut se décliner opérationnellement dans l'entreprise en un ou plusieurs poste(s) tenant compte notamment des spécificités liées à l'organisation opérationnelle, aux périmètres d'activité, aux conditions d'exercice, aux processus, méthodes et outils de travail.

Les postes spécifiques ou uniques ne figurent pas dans la nomenclature générale des métiers et des emplois à la date des présentes dispositions.

Les emplois d'adjoints ne font pas l'objet d'une définition propre et ne figurent pas dans la nomenclature dès lors qu'ils assurent par délégation de responsabilité la même finalité que celle d'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature générale.

Les emplois requérant des compétences techniques ou artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Les emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être applicables aux salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée. Ces emplois feront l'objet d'une annexe spécifique.

Tout salarié peut être amené, au niveau de son poste, à effectuer des tâches relevant d'activités complémentaires à son emploi de référence. Il peut aussi être appelé à exercer des activités relevant de plusieurs emplois dans la mesure où les activités qui lui sont confiées, soit concourent à l'exercice d'une même mission, soit présentent des caractéristiques analogues. Ces activités complémentaires se définissent comme une ou plusieurs « Unités de Compétences Complémentaires » s'ajoutant aux activités relevant de l'emploi habituellement exercé par le

professionnel de la société. Le champ d'application, les modalités de mise en œuvre et les conditions d'exercice des « Unités de Compétences Complémentaires » font l'objet d'un accord spécifique.

### **I.1.2. Structure de la nomenclature**

La nomenclature générale des métiers et des emplois des personnels techniques et administratifs est structurée en 5 familles professionnelles auxquelles sont associées 24 familles de métiers regroupant les emplois de référence.

- **Programmes** : *Conception et Suivi de Programmes / Programmation / Editeur numérique / Support à l'information*
- **Production - Fabrication – Technologies** : *Production / Production opérationnelle et organisation/ Décor / Plateau / Exploitation Moyens audiovisuels / Diffusion et Echanges / Maintenance – Administration Technologies / Développement Technologies*
- **Communication – Marketing - Etudes** : *Communication Interne-Externe / Marketing-Etudes*
- **Gestion d'entreprise** : *Ressources humaines / Santé et qualité de vie au travail / Comptabilité et Finance / Assistanat / Juridique / Etudes-Projet-Achat / Support à l'organisation*
- **Immobilier & Moyens Généraux** : *Services / Exploitation Bâtiment / Immobilier*

## **I.2. Anticipation des évolutions des métiers et des emplois**

### **I.2.1. Evolution de la nomenclature générale**

La nomenclature des métiers et des emplois doit pouvoir évoluer dans le temps de manière à intégrer les évolutions de l'entreprise faisant émerger de nouveaux métiers ou emplois, ou ayant un impact sur des métiers ou emplois déjà existants.

Ainsi, il est créé un Espace Métiers, Emplois et Compétences, chargé notamment d'évaluer les besoins d'évolution de la nomenclature.

### **I.2.2. L'Espace Métiers, Emplois et Compétences**

#### ***I.2.2.1. Mission***

Au sein de l'entreprise, un Espace métiers, emplois et compétences est mis en place afin de constituer une structure d'échanges et de discussion sur les évolutions des métiers et des emplois de l'entreprise.

L'Espace métiers, emplois et compétences est informé des évolutions ayant des incidences majeures sur la nature des emplois ou faisant émerger de nouveaux emplois.

La mission de l'Espace métiers, emplois et compétences est donc triple :

- renforcer la visibilité des impacts des évolutions sur les emplois de l'entreprise
- à partir de ces constats, proposer les adaptations nécessaires notamment en termes de formation professionnelle ou de parcours professionnels
- proposer une évolution de la nomenclature des métiers et des emplois sur la base des constats réalisés

En tout état de cause cette instance n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel existantes.

#### ***I.2.2.2. Composition et fonctionnement***



L'Espace métiers, emplois et compétences est présidé par le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise ou son représentant. La délégation employeur comprend notamment des représentants de la fonction ressources humaines de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner trois représentants choisis obligatoirement au sein du personnel de l'entreprise. Cette désignation vaudra tant qu'elle n'aura pas été remise en cause.

Il se réunit une fois par an en séance ordinaire. Il peut également se réunir une seconde fois en séance extraordinaire à l'initiative de son Président ou à la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, en cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur le contenu des emplois à l'échelle de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque réunion ordinaire sera précédée d'une demi-journée préparatoire pour les représentants des organisations syndicales membres de l'Espace métiers, emplois et compétences.

## **II. Classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale**

### **II.1.1. Principes constitutifs de la classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale**

Les métiers et emplois de l'entreprise sont de niveaux différents tant en terme de qualification que de responsabilités. La classification vise à procéder à la hiérarchisation des différents métiers et emplois figurant dans la nomenclature générale.

Le positionnement des métiers et emplois de référence dans l'échelle de la classification des métiers et emplois s'effectue sur une échelle hiérarchique comportant treize groupes, hors cadres dirigeants.

Chaque groupe est constitué de métiers et d'emplois de classification identiques.

### **II.1.2. Structure de la Classification**

La classification compte treize groupes de métiers et d'emplois qui se répartissent en cinq catégories :

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| - Catégorie Ouvriers / Employés :                             | Groupes 1 et 2                       |
| - Catégorie Techniciens / Maîtrise / Techniciens supérieurs : | Groupes 3 et 4                       |
| - Catégorie Cadres :  | Groupes 5 à 8                        |
|   | Groupes 5 spécialisé et 6 spécialisé |
| - Catégorie Cadres supérieurs :                               | Groupes 9 à 11                       |
| - Catégorie Cadres dirigeants                                 | Hors grille                          |

### **II.1.3. Positionnement des métiers et des emplois dans la nomenclature générale**

Les métiers et emplois de l'entreprise figurent à l'annexe 1 – « Nomenclature Générale des Familles Professionnelles, Métiers et Emplois – Personnels Techniques, Administratifs et Encadrement ».

Chaque groupe de classification fait l'objet d'une définition générique figurant à l'annexe 2 – « Grille Générale de Classification ».

Les positionnements des métiers et des emplois dans chacun des groupes de la classification sont mentionnés à l'annexe 3 - "Classification des métiers et des emplois".

Les postes uniques ou ne figurant pas dans la nomenclature générale des métiers et emplois ont vocation à être positionnés dans la classification dans un des groupes, au regard de leur évaluation.

Les emplois d'adjoints ne figurant pas dans la présente nomenclature et ayant, par délégation, la même finalité que celle associée à l'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature sont positionnés sur un des

deux groupes de classification immédiatement inférieurs au groupe associé à cet emploi de référence. Le positionnement s'opère selon le champ de la délégation.

#### **II.1.4. Les possibilités d'évolution de carrière**

Au travers des présentes dispositions sur la classification, la direction réaffirme sa volonté de valoriser le travail de tous les salariés et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures ou d'encadrement.

La grille générale d'évolution de carrière figure à l'Annexe 5 des présentes dispositions.

##### ***II.1.4.1. La promotion***

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

Par exception, la promotion peut également être actée à l'issue du processus annuel de révision des salaires décrit à l'article III.1.6.1, lorsque le salarié s'est vu confier en cours d'année des responsabilités supérieures modifiant le niveau de contribution de son poste. Dans ce cas, l'évolution des responsabilités conduisant à l'attribution d'une promotion est attestée par une fiche de poste précisant le nouveau périmètre de la mission confiée au salarié, après évaluation et validation par la Direction des Ressources Humaines.

Le collaborateur promu dans les conditions ci-dessus bénéficie de la revalorisation salariale décrite à l'article III- 1-6-2.

##### ***II.1.4.2. La reconnaissance de l'évolution professionnelle***

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent au travers de l'accès à des niveaux d'expertise associés à chaque groupe de classification. Au cours de sa carrière professionnelle, chaque collaborateur a, selon son groupe de classification, la possibilité de voir l'évolution de ses compétences reconnue en accédant à l'une des 3 ou 4 grilles de classification et de rémunération ci-dessous (Cf. Annexe 5 – « Grille générale d'évolution de carrière ») :

###### **1) Grille A : Accès**

Constitue la grille d'accès pour les salariés recrutés ou promus sans expérience significative dans l'emploi.

###### **2) Grille B : Confirmé**

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille A et/ou disposant d'une expérience avérée dans l'emploi.

###### **3) Grille C : Maîtrise**

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille B et/ou disposant d'une expérience confirmée dans l'exercice de leur emploi. La maîtrise s'entend comme la capacité pour un collaborateur expérimenté à réaliser ses missions dans différents contextes et en utilisant différents outils et/ou procédures de travail de manière autonome. La qualification acquise notamment à l'issue de formations ayant pour objet le développement des compétences dans le métier constitue un des éléments permettant la reconnaissance de cette maîtrise.



#### 4) Grille D : Expertise

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille C et/ou disposant déjà d'une pleine maîtrise de l'exercice de leur emploi. L'expertise s'entend comme la capacité pour un collaborateur disposant d'une grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel et assurer des missions de tutorat.

L'accès à l'une des grilles B, C ou D et la reconnaissance de l'expertise professionnelle qu'elle traduit s'effectuent par la prise en compte de la compétence, de la qualification et de l'expérience. Cette expertise est appréciée à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels et dans le respect de ses règles.

L'accès à une grille d'expertise supérieure fait l'objet d'une revalorisation salariale dans les conditions décrites à l'article III-1-6-1.

### **III. REMUNERATION**

#### **III.1.1. Le salaire annuel brut**

A chacun des groupes de classification est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base de la rémunération individuelle.

Ces minima garantis ainsi que les minima applicables à chacun des niveaux de classification et niveaux de placement associés à chaque groupe de classification sont mentionnés au sein des Annexes 4 et 5 des présentes dispositions. Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, prime d'ancienneté non comprise.

#### **III.1.2. Les éléments du salaire**

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- un salaire mensuel brut de base,
- une prime d'ancienneté calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- Non cadres : 0.8% du salaire minimal garanti par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0.5% par année de 21 à 36 années.

Le salaire annuel minimal garanti est celui correspondant au groupe de classification auquel appartient le salarié.

- Cadres : 0.8% du salaire minimal garanti par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0.5% par année de 21 à 30 années.

Le salaire annuel minimal garanti est celui correspondant au groupe de classification auquel appartient le salarié. Pour les hors grilles, le salaire annuel minimal garanti applicable est celui du groupe de classification 11.\*

Le taux horaire est déterminé sur la base du salaire ainsi défini.

#### **III.1.3. Modalités de versement du salaire**

Le salaire est versé selon les modalités suivantes : 1/12ème de la rémunération annuelle versée chaque mois.

#### **III.1.4. La part variable sur objectifs**

Une part de la rémunération des salariés positionnés sur un emploi relevant d'un des groupes de classification 9 et supérieurs peut varier en fonction de l'atteinte d'objectifs. Le taux de cette rémunération variable est d'autant plus élevé que les salariés occupent des responsabilités importantes dans l'entreprise.



Cette part de rémunération variable repose sur la définition et la mesure de l'atteinte d'objectifs fixés annuellement au salarié à l'issue d'un entretien.

### **III.1.5. La négociation annuelle obligatoire sur les salaires**

La direction engage avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée de travail effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions du code du travail.

S'agissant du volet salarial, la négociation porte notamment :

- Sur le pourcentage et la répartition de l'augmentation générale des salaires.  
Les minimas garantis font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de l'augmentation générale.
- Sur le pourcentage ou la modalité d'augmentation des minimas garantis, en l'absence d'augmentation générale.
- Et/ou la part revenant aux augmentations individuelles pour chacune des catégories

La négociation se déroule dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

L'ouverture de cette négociation comporte à la charge des représentants de la direction l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires à celles-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les classifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

### **III.1.6. Evolution des rémunérations individuelles**

Le présent article définit les modalités de révision de la rémunération individuelle dans le cadre d'une augmentation individuelle attribuée par la direction à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels ou dans le cadre d'une promotion.

#### ***III.1.6.1. Processus annuel de révision des salaires individuels***

Un budget permettant l'attribution d'augmentations individuelles est défini à l'issue de la négociation annuelle obligatoire.

Les augmentations individuelles sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des collaborateurs de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaître les mérites professionnels, au regard notamment des éléments issus du dernier entretien annuel.

Les mesures proposées par la hiérarchie s'inscrivent dans le cadre et dans le respect de règles déterminées par l'entreprise et qui ont vocation à garantir l'équité de traitement des salariés. La Direction des Ressources Humaines met en œuvre les processus et procédures de contrôle nécessaires.

L'augmentation individuelle prend l'une des deux formes suivantes :

#### **1. une revalorisation du salaire de base**

L'augmentation individuelle ne peut être inférieure dans ce cas à 2.5% du salaire de base du salarié. La revalorisation accordée se traduit par un changement dans le niveau de placement. Elle peut conduire à accorder au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de placement auquel il accède.

#### **2. l'accès à une grille de classification supérieure (grilles B à D)**

L'accès à une grille de classification supérieure se traduit par un changement de niveau de classification conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'Annexe 5 des présentes dispositions. Il s'accompagne d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure à 5% du salaire de base. La



revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de classification auquel il accède.

### **III.1.6.2. Promotion**

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment.

Lorsque la promotion s'opère sur un emploi intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe ou sur un emploi relevant d'un groupe de classification nettement supérieur à l'emploi initial du collaborateur (deux groupes ou plus dans l'échelle de classification), elle est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le salarié est :

- soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion devient définitive à la date de la prise de fonction.
- soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent, et aux conditions salariales antérieures. Le supplément de rémunération perçu pendant la période probatoire reste acquis pour cette période.

Le salarié promu sur un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Le salarié promu sur un emploi relevant du groupe 9 ou d'un groupe supérieur bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Les salaires annuels minimaux garantis auxquels il est fait référence ci-dessus sont ceux figurant à l'Annexe 4 des présentes dispositions (« Grille générale de rémunération »).

### **III.1.6.3. Garanties de revalorisation**

#### **✓ Revalorisations individuelles**

Afin de permettre l'attribution d'un nombre plus élevé de mesures individuelles à l'issue du processus annuel de révision des salaires individuels, les mesures accordées en cas de revalorisation sans changement de groupe de classification ne pourront être sensiblement supérieures aux taux minimaux précisés à l'article III.1.6.1. (« Processus annuel de révision des salaires individuels ») que par exception. Dans cette optique, la DRH établit

des règles permettant, dans le cadre du budget alloué, de limiter la sélectivité dans l'attribution des mesures et donc d'augmenter le nombre de mesures accordées.

En tout état de cause, le salarié qui bénéficie d'un changement de groupe de classification ou de niveau de classification se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à cette classification.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle ni de promotion au terme d'une période de 5 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus. Ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité. A défaut, le salarié bénéficiera d'une revalorisation individuelle d'au moins 2,5% de son salaire de base.

#### ✓ **Progression salariale garantie**

Chaque salarié bénéficie d'une progression minimale garantie de son salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté), fonction de son ancienneté au sein de son groupe de classification.

Ces garanties sont décrites au sein de l'annexe 6 aux présentes dispositions (« Grille d'évolution salariale garantie »). Elles font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de l'augmentation générale définie à l'issue de la NAO.

#### ✓ **Comité de suivi des salaires**

Un comité de suivi des salaires est mis en place. Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise examineront chaque année les situations individuelles des collaborateurs hors cadres supérieurs et cadres dirigeants qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis 5 années révolues à compter de la mise en œuvre des présentes dispositions.

Ce comité de suivi se réunira après l'attribution des mesures individuelles de l'année civile en cours.

Le réexamen des situations individuelles susvisées sera l'occasion d'étudier l'opportunité de l'attribution d'une mesure individuelle permettant aussi un changement de niveau de classification.

Le comité de suivi est composé de trois représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'une délégation de la direction.

Pour la préparation des travaux du comité de suivi, la liste des salariés de l'entreprise est transmise aux membres du comité, laquelle comporte les informations suivantes :

- nom
- prénom
- affectation géographique
- emploi
- niveau de classification
- âge
- sexe
- ancienneté entreprise

En complément, et sous réserve de l'autorisation écrite préalable donnée par chaque salarié à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- 1- du groupe de classification, niveau de classification et niveau de placement des salariés de l'entreprise
- 2- de la nature et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque salarié.
- 3- de la liste des bénéficiaires d'une revalorisation individuelle pour l'année considérée, de la nature de la mesure et du pourcentage attribué à chacun d'eux.
- 4- de la liste des salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 5 années révolues.

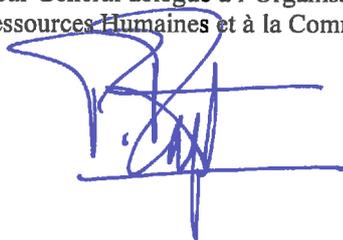
Les membres du comité de suivi des salaires sont tenus à une obligation de confidentialité sur les informations qui leur sont communiquées dans ce cadre.

***III.1.7. Rémunération des salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion***

Les salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006 sont soumis au régime de rémunération prévu par l'accord de branche et notamment le barème de rémunération.

Paris, le **31 DEC. 2012**

**Patrice Papet**  
Directeur Général délégué à l'Organisation,  
aux Ressources Humaines et à la Communication Interne



# Annexe N°1

## Nomenclature Générale des Familles professionnelles, métiers et emplois – Personnels techniques, administratifs et d’encadrement

Les principaux métiers et emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux de cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée à la présente décision : la nomenclature générale des métiers et des emplois regroupés par Famille Professionnelle.

La notion de Famille Professionnelle regroupe les métiers, et les emplois associés, qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La famille professionnelle détermine un périmètre d'évolution possible et non exclusif.

Tout emploi s'exerce dans le respect des règles, des consignes et des procédures en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Tout collaborateur peut, dans le cadre de ses activités, être amené à assister, accompagner ou former un autre collaborateur.

### Famille Professionnelle Programmes

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
<b>Programmes</b>	<b>Cadre des programmes</b>		<i>Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine des programmes. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.</i>
	<b>Conception et suivi de programmes</b>	<b>Chargé(e) de l'Habillage</b>	<i>Superviser la fabrication des éléments d'habillage adaptés aux contenus éditoriaux et déclinant la ligne artistique de l'antenne.</i>
		<b>Conseiller(e) de Programmes</b>	<i>Rechercher, étudier, sélectionner et assurer le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique, dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.</i>
		<b>Contrôleur (euse) des Obligations de Programmes</b>	<i>Assurer le contrôle de l'application des obligations légales et réglementaires en matière de production et de diffusion au regard de l'ensemble du cadre réglementaire et réaliser, les études, les analyses et les bilans associés.</i>

8.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Documentaliste</b>	<i>Collecter, créer, proposer et gérer la documentation nécessaire à la production, l'information, la communication, la diffusion, la conservation d'œuvres, de programmes ou de documents, sur tout type de support.</i>
		<b>Responsable de l'Autopromotion</b>	<i>Définir et superviser la conception et la fabrication des éléments d'autopromotion adaptés aux contenus éditoriaux et à la politique de promotion de l'antenne.</i>
		<b>Responsable de la Déontologie des Programmes et des Obligations de l'Antenne</b>	<i>Veiller à la conformité du contenu des programmes au regard notamment de la réglementation audiovisuelle et de la charte des antennes de France Télévisions, des règles d'éthique et de déontologie en vigueur.</i>
		<b>Responsable de Programmes</b>	<i>Contribuer à la définition des orientations stratégiques éditoriales. Prospector, proposer, valider les projets de programmes et garantir leur réalisation artistique conformément aux objectifs qualitatifs, quantitatifs et dans le respect des engagements, des procédures et des budgets.</i>
		<b>Responsable de Programmes Radio</b>	<i>Prospector, proposer, valider les projets de programmes radio et participer à leur conception et à leur mise en œuvre conformément aux objectifs stratégiques, éditoriaux, qualitatifs et quantitatifs, dans le respect des engagements, des procédures et des budgets.</i>
	<b>Programmation</b>	<b>Chef de Chaîne</b>	<i>Assurer la responsabilité de la finalisation et de la mise à l'antenne des conducteurs d'antenne en veillant à garantir la continuité et la cohésion de l'antenne et en gérant les imprévus.</i>
		<b>Gestionnaire d'Antennes</b>	<i>Contribuer à l'élaboration de la grille de programme et coordonner sa mise en œuvre, dans le respect des obligations du cahier de mission et des charges et de la ligne éditoriale.</i>
		<b>Gestionnaire de Conduite d'Antenne</b>	<i>Participer à l'élaboration des conducteurs de programmation, élaborer, finaliser les conducteurs de diffusion et veiller à garantir la continuité de l'antenne en gérant les imprévus.</i>
		<b>Chargé(e) de programmation*</b>	<i>Contribuer à l'élaboration harmonieuse des grilles d'antenne en lien avec le responsable de programmation et/ou le directeur d'antenne, en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, des objectifs d'audience et des cibles à atteindre. Assurer et/ou coordonner sa mise en œuvre dans le respect des obligations du cahier de mission et des charges et de la ligne éditoriale, avec l'équipe de techniciens de programmation.*</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Chargé(e) de Visionnage Editorial</b>	<i>Assurer le visionnage et l'analyse de programmes afin d'établir la conformité du contenu des programmes au regard de la politique de programmation, de la ligne éditoriale, des règles d'éthique, déontologie et juridique.</i>
		<b>Responsable de Programmation</b>	<i>Garantir, dans le cadre de la politique stratégique de la direction des antennes et de la direction de la chaîne, l'élaboration harmonieuse des grilles de programmation en cohérence avec les créneaux de programmes prédéfinis, des objectifs d'audience et des cibles à atteindre.</i>
		<b>Technicien(ne) Programmation Conducteurs*</b>	<i>Elaborer et gérer les conducteurs d'antenne jusqu'à diffusion.</i>
		<b>Technicien(ne) Programmation Grilles*</b>	<i>Etablir et gérer les grilles prévisionnelles (théoriques et/ou hebdomadaires) de programmes conformes à la ligne éditoriale.</i>
	<b>Editeur Numérique</b>	<b>Chargé(e) d'Édition Numérique</b>	<i>Réaliser l'animation éditoriale (contenus de programmes, graphisme, scénarisation, arborescence, mise en ligne, ...) d'un ou de plusieurs sites et services numériques de programmes dans le respect des objectifs de la politique éditoriale définie.</i>
		<b>Chef de Produit Numérique</b>	<i>Piloter la mise en œuvre éditoriale d'un ou de plusieurs sites de programmes et services numériques et en assurer l'animation, dans le respect de la politique éditoriale et des objectifs de performance en terme d'audience et de visibilité des produits.</i>
		<b>Chef de Projet Numérique</b>	<i>Étudier et sélectionner des programmes correspondant à la ligne éditoriale et artistique des éditions numériques, et conduire les projets d'édition numérique tant sur le plan technique qu'éditorial, depuis la conception jusqu'à la mise en production, dans le respect des obligations réglementaires, des procédures, des budgets et des normes de qualité.</i>
	<b>Support à l'Information</b>	<b>Assistant(e) d'Édition</b>	<i>Assurer la mise en forme du conducteur de l'édition et suivre son évolution jusqu'à la fin du direct.</i>
		<b>Assistant(e) de Rédaction</b>	<i>Assister un ou plusieurs rédacteurs en chef, rédacteurs en chef adjoints, chefs de service dans la préparation, l'organisation et la gestion de leurs activités administratives, managériales et éditoriales et contribuer à l'optimisation du/des service(s).</i>
		<b>Assistant(e) de Locale</b>	<i>Assurer les activités de gestion administrative, de secrétariat et d'assistantat du management rédactionnel. Participer au suivi de fabrication des émissions d'information et aux opérations de post-production (préparation, mise en forme, suivi, modification et archivage des conducteurs, calcul des droits d'auteur, ...).</i>

## Famille Professionnelle Production – Fabrication – Technologies

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Production – Fabrication – Technologies	<b>Cadre d'Exploitation</b>		<i>Assurer, dans son domaine de compétence, l'étude, le pilotage, la réalisation et le suivi des activités et des projets faisant appel à un haut niveau de spécialisation. Réaliser des études de projet, des missions ou des travaux complexes. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.</i>
	Production	<b>Administrateur (trice) de Production</b>	<i>Administrer et gérer sur les plans administratifs, financiers et juridiques, un ensemble de programmes, négocier les conditions de la production et contrôler l'exécution budgétaire et réglementaire de la production. Représenter l'entreprise auprès des tiers.</i>
		<b>Adjoint(e) d'administrateur de Production</b>	<i>Assister l'administrateur de production dans la gestion administrative, juridique, financière et logistique d'une production. Assurer le suivi budgétaire et réglementaire de la production.</i>
		<b>Assistant(e) d'Emission</b>	<i>Contribuer à la planification, à la mise en œuvre et à la coordination des activités liées à la préparation et à la production d'une émission, d'un magazine ou d'un Journal Télévisé.</i>
		<b>Coordinateur (trice) d'Emission</b>	<i>Assurer l'interface et la coordination entre les différents intervenants internes et/ou externes nécessaires à la production, à la réalisation et à la diffusion d'une ou de plusieurs émissions. Peut participer au tournage en direct ou enregistré jusqu'à la mise à l'antenne du programme. Peut être chargé(e) d'assurer diverses tâches administratives dans le cadre de l'émission.</i>
		<b>Chargé(e) de Négociations-Acquisitions</b>	<i>Négocier et acquérir des droits de diffusion de programmes de stock et de flux répondant à la ligne éditoriale, gérer le budget des achats de droits dans le cadre budgétaire, et assurer le suivi des droits.</i>
	Production opérationnelle et Organisation	<b>Adjoint(e) de production</b>	<i>Assurer la gestion, le traitement et le suivi administratif et comptable des moyens humains et logistiques d'une production.</i>
		<b>Adjoint(e) au Responsable de Centre Technique</b>	<i>Assurer, par délégation, la responsabilité de la fabrication des émissions et/ou de leur diffusion, par l'organisation, la mise en œuvre et le contrôle des moyens techniques, humains, financiers et de sécurité dédiés aux opérations en veillant à l'adéquation entre les besoins et les ressources. Garantir, par délégation, le maintien opérationnel des équipements et participer aux projets de développement techniques. Peut avoir, par délégation, la responsabilité de l'entretien, de la logistique et de la sécurité des bâtiments et/ou des locaux d'exploitation.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Assistant(e) de Réalisation</b>	<i>Assister le réalisateur ou les journalistes dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi opérationnel des moyens artistiques ou techniques nécessaires à la réalisation d'une production ou à la fabrication d'une émission.</i>
		<b>Cadre à la production</b>	<i>Participer, pour la production d'un programme ou d'une émission, à la gestion administrative, à l'organisation et à la mise en œuvre des moyens techniques et humains.</i>
		<b>Chargé(e) de Production</b>	<i>Assurer, pour la production d'un programme ou d'une émission, la responsabilité de la gestion administrative, juridique, financière et du respect des règles de sécurité. Définir, mettre en œuvre, coordonner et contrôler les moyens techniques et humains. Représenter l'entreprise auprès des tiers.</i>
		<b>Chargé(e) de Réalisation Radio</b>	<i>Assurer la mise en forme et la réalisation d'éléments constitutifs de l'antenne radio selon les choix artistiques et éditoriaux définis. Participer à la planification et à la coordination des productions et établir les documents d'ordre ou de contrôle dans le respect des règles et des procédures.</i>
		<b>Chargé(e) de Réalisation Emissions TV</b>	<i>Définir la ligne artistique d'une émission (en direct ou en différé, en studio ou en extérieur) dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Elaborer, superviser et assurer la réalisation technique jusqu'à la mise à l'antenne. Organiser, coordonner et superviser, par son expertise, les activités des équipes dédiées à la réalisation. Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou de diffusion d'une émission ou d'un programme. Effectuer ou participer à la fabrication de certains éléments de programmes.</i>
		<b>Planificateur (trice)</b>	<i>Planifier, dans le cadre du plan de charge prévisionnel, les personnels et/ou les moyens techniques concourant à la fabrication et à la diffusion des émissions, assurer l'adéquation entre les besoins et les ressources, veiller à l'optimisation des moyens conformément aux contraintes budgétaires et à la législation sociale. Effectuer, contrôler les demandes de contrats de travail et gérer les tableaux de services pour leur traitement administratif.</i>
		<b>Régisseur (se) de production</b>	<i>Assurer, en liaison avec le chargé de production, la préparation, le repérage, la négociation et l'organisation des moyens logistiques destinés à une production, les mettre en œuvre et les contrôler dans le respect du plan de charge, du budget et des règles de sécurité.</i>
		<b>Régisseur (se)</b>	<i>Préparer et mettre en œuvre les moyens logistiques liés à une production ou un tournage conformément aux instructions données</i>

8.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Responsable de Centre Technique</b>	<i>Assurer la responsabilité de la fabrication des émissions et/ou de leur diffusion, par l'organisation, la mise en œuvre et le contrôle des moyens techniques, humains, financiers et de sécurité dédiés aux opérations en veillant à l'adéquation entre les besoins et les ressources. Garantir le maintien opérationnel des équipements et participer aux projets de développement techniques. Peut avoir la responsabilité de l'entretien, de la logistique et de la sécurité des bâtiments et/ou des locaux d'exploitation.</i>
		<b>Organisateur (trice) d'activités</b>	<i>Assurer pour un secteur d'activité de l'entreprise la responsabilité de la prévision, de la planification, de la répartition et de l'optimisation des ressources nécessaires à la réalisation des objectifs d'antenne, dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise, en relation avec les responsables opérationnels. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.</i>
	<b>Décor</b>	<b>Chef décorateur (trice)</b>	<i>Définir la ligne artistique d'un décor, assurer sa conception (graphique, technique, numérique...) et superviser sa fabrication, dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Organiser, coordonner et contrôler par son expertise la mise en œuvre des décors sur les plateaux et les lieux de tournages extérieurs. Assurer l'application du budget et des règles de sécurité.</i>
		<b>Décorateur (trice) Ensemblier</b>	<i>Assurer la création et/ou la recherche de décors, superviser la fabrication et le montage des décors, aménager les espaces des plateaux et lieux de tournages extérieurs dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire.</i>
		<b>Menuisier</b>	<i>Réaliser la menuiserie des structures de décors, assurer la fabrication, et participer au montage et démontage des éléments de décors sur les plateaux ou en extérieur selon les plans de constructions. Assurer la gestion et l'entretien du matériel.</i>
		<b>Peintre</b>	<i>Préparer et réaliser les travaux de peinture, de vitrerie et de pose de revêtements pour la réalisation des décors. Assurer la gestion et l'entretien du matériel.</i>
		<b>Tapissier</b>	<i>Réaliser la confection et participer à la mise en place des éléments d'habillage des décors, des ouvrages de tapisserie et de décoration. Assurer la gestion et l'entretien des accessoires.</i>
	<b>Plateau</b>	<b>Accessoiriste</b>	<i>Assurer la réception, le déplacement et l'installation d'accessoires pour les plateaux et/ou les tournages en extérieur. Effectuer les modifications, assurer les raccords et mettre en œuvre certains artifices ou effets spéciaux de plateau. Contrôler, stocker et entretenir les accessoires.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Assistant(e) Technique</b>	<i>Assurer la préparation, le transport, l'installation et la mise en service des matériels techniques sur un plateau ou sur un lieu de tournage. Effectuer le stockage et la maintenance courante du matériel.</i>
		<b>Chef maquilleur (euse)</b>	<i>Réaliser le maquillage, le démaquillage, les raccords et effets spéciaux de maquillage des présentateurs, animateurs, artistes, participants ou invités (...) dans un souci de qualité et selon les contraintes techniques de réalisation, en plateau ou en extérieur. Assurer la gestion et l'entretien du matériel. Peut être amené(e) à encadrer des personnels de la profession.</i>
		<b>Chef de Plateau</b>	<i>Planifier, organiser et superviser, en liaison avec le chargé de production, la mise en œuvre des ressources et des moyens de fabrication utilisés sur les plateaux de tournage et leurs abords, coordonner les équipes intervenant sur les plateaux, et assurer l'application des règles de sécurité.</i>
		<b>Electricien(ne) - Eclairagiste</b>	<i>Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage selon le plan lumière et la ligne artistique. Préparer et effectuer les branchements électriques. Effectuer le stockage et la maintenance courante du matériel.</i>
		<b>Machiniste</b>	<i>Effectuer le montage, la mise en place, l'exploitation et le démontage d'éléments de machinerie et/ou de décors sur les plateaux et/ou sur les tournages en extérieur. Assurer le stockage et l'entretien des éléments de machinerie et/ou de décors.</i>
		<b>Responsable Lumière</b>	<i>Diriger la mise en œuvre artistique et technique de la lumière pour une émission (en direct ou en différé, en studio ou en extérieur) dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Organiser, coordonner et superviser, par son expertise, les activités des équipes dédiées. Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage selon le plan lumière et la ligne artistique.</i>
	<b>Exploitation Moyens Audiovisuels</b>	<b>Assistant(e) d'Exploitation</b>	<i>Assurer la préparation et contribuer à la mise en œuvre et à l'exploitation simple, sur un lieu de tournage, des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou la diffusion d'un programme dans le cadre des règles et consignes définies. Participer à l'entretien des matériels pour assurer leur maintien en condition opérationnelle. Peut être amené(e) à conduire un véhicule léger.</i>
		<b>Chef d'Equipe (Vidéo/Son/Post production)</b>	<i>Coordonner et assurer l'exploitation des équipements de fabrication et/ou de diffusion et participer au fonctionnement, au maintien opérationnel et à l'évolution des équipements. Organiser, animer, coordonner et contrôler les activités. Participer à la mise en place des procédures d'exploitation et des actions préventives et correctives.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Chef Monteur (se)</b>	<i>Réaliser le montage des images et des sons d'une émission pour lui donner sa continuité et son rythme. Contribuer à l'écriture du montage et assurer le traitement technique et artistique des images et des sons selon le plan de montage, les intentions artistique, les normes de qualité et de diffusion.</i>
		<b>Chef -Opérateur (trice) du Son/Mixeur (TV ou Radio)</b>	<i>Assurer la prise de son, le traitement technique et artistique, ainsi que le mixage d'éléments sonores d'une émission ou d'un programme, en intérieur ou extérieur. Mettre en œuvre les moyens techniques, effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau du matériel. Le mixage peut représenter, par spécialisation et expertise, l'essentiel de l'activité consistant à assurer le mélange homogène des sources sonores concourant à la fabrication d'une émission selon les intentions artistiques.</i>
		<b>Infographiste</b>	<i>Concevoir, préparer et fabriquer des illustrations graphiques d'un programme, d'un générique ou d'habillage d'une émission ou d'une édition assurant la cohérence artistique et la qualité technique du produit.</i>
		<b>Opérateur (trice) d'Habillage</b>	<i>Exécuter ou créer des textes, des éléments graphiques ou d'animation pour les émissions en direct ou enregistrées dans le respect de la charte graphique de l'antenne, et en assurer l'incrustation et le lancement conformément au déroulement de l'émission.</i>
		<b>Chef - Opérateur (trice) de Prise de Vue</b>	<i>Assurer la préparation et la mise en œuvre des prises de vues d'une émission de plateau ou d'un tournage en extérieur (directs et enregistrements) sur tout type de cameras, supports et systèmes de prise de vue, et dans le cadre des objectifs de qualité technique et artistique. Définir, si besoin, la nature de l'éclairage et les moyens à mettre en œuvre.</i>
		<b>Sous-titreur-Adaptateur (trice)</b>	<i>Rédiger et adapter les contenus sonores des programmes en sous-titrage à destination des différents publics (sourd et malentendant, langues régionales, ...) dans le respect des normes de sous-titrage, de cohérence et de qualité des transcriptions.</i>
		<b>Responsable de Régie</b>	<i>Assurer la responsabilité de la mise en œuvre de l'exploitation et du maintien opérationnel des équipements audiovisuels de fabrication et/ou de diffusion (fixe ou mobile) en veillant à la qualité des signaux. Organiser, coordonner et contrôler les activités selon le cahier des charges. Effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau des équipements et participer aux projets d'évolution technique.</i>
		<b>Opérateur (trice) Prompteur</b>	<i>Saisir l'intégralité des textes de présentation et d'enchaînement des sujets d'un journal télévisé, d'un magazine, d'une émission, les présenter en lecture sur le prompteur pendant le déroulement de l'édition, proposer et effectuer les ajustements selon les consignes.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Scripte</b>	<i>Assurer la cohérence et la continuité des éléments intervenant dans les différentes séquences d'une émission d'information ou de production en direct ou enregistrée, en tenant compte des contraintes de l'antenne. Participer à la préparation artistique et technique, au choix des prises et à la mise au point du découpage. Réaliser les conducteurs, minuter, lancer les sujets et contrôler la gestion du temps global.</i>
		<b>Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo &amp; Audiovisuelle</b>	<i>Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels pour la fabrication, la transmission et/ou de diffusion d'une émission ou d'un programme. Effectuer ou participer à la fabrication de certains éléments de programmes tels que trucage, mise en image, ingénierie vision... Effectuer l'entretien et la maintenance de premier niveau des matériels pour assurer leur maintien en condition opérationnelle et contribuer à leur évolution.</i>
<b>Production – Fabrication – Technologies</b>	<b>Diffusion &amp; Echanges</b>	<b>Technicien(ne) d'Exploitation Antennes</b>	<i>Assurer la continuité de la diffusion des programmes des chaînes et des médias associés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.</i>
		<b>Chargé(e) d'Exploitation Antennes</b>	<i>Assurer la continuité de la diffusion des programmes des chaînes et des médias associés, assurer la fabrication d'éléments de programmes en direct ou enregistrés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.</i>
		<b>Chef d'Exploitation Antennes</b>	<i>Animer, coordonner et superviser les activités de diffusion des programmes des chaînes et des médias associés. Mettre en œuvre les moyens sécurisant la diffusion des programmes. Participer à l'élaboration des procédures d'exploitation, des actions préventives et correctives et en assurer l'application. Contribuer à la mise en place et à l'évolution des équipements.</i>
		<b>Chargé(e) de Contrôle Qualité</b>	<i>Contrôler la qualité technique et vérifier la conformité des contenus des programmes et médias associés prévus à la diffusion, contrôler l'application des normes techniques. Assurer un rôle d'alerte sur tout élément critique et émettre des préconisations en relation avec les fournisseurs de programmes afin d'assurer la mise en conformité avec la ligne éditoriale, les règles éthiques, déontologiques et juridiques.</i>
		<b>Gestionnaire de Médias</b>	<i>Assurer, pour une régie finale, la réception, le contrôle et l'identification des programmes et des médias associés prévus à la diffusion. Organiser et contrôler la mise à disposition et les mouvements des supports et des médias.</i>
		<b>Planificateur (trice) de Moyens de Liaison</b>	<i>Assurer l'évaluation, la recherche, la commande, la coordination globale et l'optimisation des moyens de transmission nécessaires à la préparation et à la fabrication des programmes jusqu'à la diffusion.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Production – Fabrication - Technologies	Maintenance – Administration Technologies	<b>Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de Données</b>	<i>Installer, maintenir, sécuriser et optimiser les infrastructures réseaux, assurer le fonctionnement des systèmes d'information par le maintien en condition opérationnelle des infrastructures de communication, mettre en œuvre et administrer les bases de données garantissant la qualité et la sécurisation.</i>
		<b>Responsable de Maintenance Informatique</b>	<i>Organiser, coordonner et garantir l'installation, le fonctionnement, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes informatiques. Assurer la responsabilité des activités de maintenance pour maintenir en conditions opérationnelles les installations, équipements et systèmes informatiques.</i>
		<b>Responsable de Maintenance Systèmes Audiovisuels</b>	<i>Organiser, coordonner et garantir l'installation, le fonctionnement, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels. Assurer la responsabilité des activités de maintenance pour maintenir en conditions opérationnelles les installations, équipements et systèmes audiovisuels.</i>
		<b>Technicien(ne) de Maintenance Informatique</b>	<i>Réaliser les installations, les interventions préventives et correctives des installations, systèmes et équipements informatiques dans le but d'assurer leur maintien en condition opérationnelle.</i>
		<b>Technicien(ne) de Maintenance Systèmes Audiovisuels</b>	<i>Réaliser l'installation, la maintenance et l'évolution des équipements et des systèmes audiovisuels. Effectuer des interventions préventives et correctives pour assurer leur maintien en condition opérationnelle.</i>
	Développement Technologies	<b>Chef de Projet Technologies</b>	<i>Conduire un projet technique, de l'expression des besoins et de l'analyse des impacts, à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement du projet technique et les moyens alloués dans le respect du cahier des charges et des objectifs de qualité et de sécurité.</i>
		<b>Ingénieur(e) Méthodes et Qualité</b>	<i>Proposer et mettre en œuvre la politique qualité des systèmes d'informations de l'entreprise, piloter la réalisation, l'évolution et le respect des process et des procédures de qualité des systèmes d'informations tenant compte des besoins des utilisateurs et garantissant la conformité des produits et des services informatiques.</i>
<b>Ingénieur(e) Technologies</b>		<i>Assurer l'étude, le développement et la mise en production des évolutions des systèmes d'information et des process, en garantissant le fonctionnement et la cohérence. Participer à la réalisation et à la maîtrise d'œuvre des projets technologiques.</i>	

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Responsable de Projets Technologies</b>	<i>Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets, définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation, organiser et coordonner les activités des chefs de projet dans le respect des cahiers des charges et des objectifs de cohérence des projets, de qualité et de sécurité.</i>

### Famille Professionnelle Communication-Marketing-Etudes

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
Communication-Marketing-Etudes	<b>Cadre de la communication</b>		<i>Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine de la communication. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.</i>
	Communication Interne/Externe	<b>Chargé(e) de Presse</b>	<i>Valoriser l'image, la ligne éditoriale et les performances des programmes par l'organisation et la mise en œuvre des actions de promotion des programmes dans le cadre du plan presse.</i>
		<b>Chargé(e) de Communication</b>	<i>Piloter et mettre en œuvre les plans et actions d'information et de communication interne et/ou externe définis dans le cadre de la politique de communication de l'entreprise.</i>
		<b>Concepteur(trice) Rédacteur (trice) Multimédia</b>	<i>Assurer la promotion des programmes et des activités de l'entreprise auprès du grand public par la rédaction, l'élaboration et la diffusion d'informations (écrits, vidéos, ...), sur tout support de communication (print, web, DVD, ...).</i>
		<b>Chargé(e) de communication promotionnelle et Publicitaire</b>	<i>Assurer la communication publicitaire des marques France Télévisions, développer leur visibilité par le marquage lors d'événements extérieurs et au travers d'objets promotionnels, dans le respect de leur identité visuelle.</i>
		<b>Chargé(e) de Communication Relationnelle</b>	<i>Assurer la communication sur les programmes et les chaînes auprès des différents publics et organiser des actions de fidélisation.</i>
		<b>Chargé(e) des Partenariats</b>	<i>Initier, négocier et assurer le suivi de partenariats contribuant à la promotion et à la visibilité de l'Entreprise, de ses programmes, émissions et marques par des partenariats presse, sites internet, radio ou autres supports.</i>
		<b>Chargé(e) de Relations Publiques et d'Evénement</b>	<i>Piloter des actions de communication hors médias destinées à un public ciblé et des événements Grand Public, selon les émissions à promouvoir et le plan de communication global.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Chargé(e) de Communication Visuelle</b>	<i>Assurer la recherche, la production, la sélection, la mise à disposition et l'archivage d'images en vue d'illustrer le contenu des supports d'information et de communication de l'entreprise sur et pour tout type de médias et de promouvoir les antennes.</i>
		<b>Graphiste</b>	<i>Proposer, créer et réaliser la partie graphique de tout support de communication et d'information sur l'entreprise, les chaînes et leurs programmes (supports imprimés, web, DVD, ...), dans le respect de l'identité visuelle et de la charte graphique de l'entreprise et des différentes chaînes.</i>
		<b>Responsable de projets et d'actions de communication*</b>	<i>Contribuer à l'élaboration, piloter et mettre en œuvre le plan de communication interne et/ou externe de son domaine de spécialités, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et en lien notamment avec le responsable de communication. Assurer un rôle de conseil auprès des services internes.*</i>
		<b>Responsable Communication</b>	<i>Concevoir le plan de communication interne et/ou externe de son domaine d'intervention en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, et piloter sa mise en œuvre. Assurer un rôle de conseil auprès des services internes.</i>
	<b>Marketing/ Etudes</b>	<b>Chargé(e) d'Etudes Marketing Antennes</b>	<i>Assurer un rôle de conseil, d'expertise et de veille auprès des antennes par la conduite et l'analyse des études quantitatives et qualitatives relatives au comportement des téléspectateurs.</i>
		<b>Chargé(e) de Marketing Numérique</b>	<i>Conduire les analyses quantitatives et qualitatives relatives aux comportements des internautes, et mettre en œuvre les actions marketing afin de développer la présence sur les supports numériques des marques France Télévisions.</i>

### Famille Professionnelle Immobilier & Moyens Généraux

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Cadre Immobilier &amp; des moyens généraux</b>		<i>Assurer la responsabilité de la conception, de l'étude et de la réalisation de dossiers et/ou projets dans le domaine de l'immobilier et des moyens généraux. Peut assurer la supervision et/ou la coordination d'une équipe.</i>
	<b>Services</b>	<b>Agent de courrier</b>	<i>Réaliser la réception, le tri, la distribution, l'expédition du courrier et des colis, et assurer la gestion des courses, dans le respect des consignes, délais, procédures, et dans un objectif de qualité de service.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Agent de reprographie</b>	<i>Réaliser la reproduction, la mise en forme et la reliure de documents de toute nature, relatifs à l'activité de l'entreprise, selon les règles de sécurité, les impératifs de production et les objectifs de qualité de service.</i>
		<b>Archiviste</b>	<i>Réaliser le classement, l'archivage et la conservation des dossiers et documents (hors contenus de programmes) avant transmission si nécessaire à des organismes en charge de leur stockage et de leur conservation. Assurer un rôle de conseil et d'assistance auprès des utilisateurs dans les opérations de versement des archives, de recherche et de mise à disposition de documents dans le respect des règles et procédures.</i>
		<b>Chargé(e) d'accueil</b>	<i>Assurer l'accueil physique et téléphonique du public, des visiteurs et des collaborateurs, les renseigner et les orienter en tenant compte des procédures, des normes de sécurité et dans un objectif de qualité de service et de valorisation de l'image de l'entreprise.</i>
		<b>Chauffeur - Conducteur (trice)</b>	<i>Transporter des personnes, des matériels, des marchandises, des documents, des courriers, etc. dans les meilleures conditions de délais et de sécurité avec, selon les cas, un véhicule de type léger (VL), un camion de livraison (PL) ou une moto de presse, et assurer une maintenance de premier niveau.</i>
		<b>Gestionnaire des Parcs</b>	<i>Effectuer les opérations d'approvisionnement du parc de matériel, de consommables et/ou de prestations pour un périmètre dédié, et en assurer l'optimisation.</i>
		<b>Magasinier</b>	<i>Effectuer la réception et le stockage de matériels notamment audiovisuels, gérer leurs mouvements selon les contraintes (dont horaires) liées à l'activité, contrôler l'état des stocks et assurer une maintenance de premier niveau selon les consignes, procédures internes et normes de qualité.</i>
		<b>Responsable de Services Généraux</b>	<i>Elaborer, mettre en place, et assurer le suivi de tout ou partie des moyens généraux permettant à l'ensemble du personnel d'assurer leurs missions dans un cadre de vie satisfaisant et en toute sécurité.</i>
		<b>Standardiste</b>	<i>Assurer l'accueil et le traitement téléphonique (réception et transfert d'appel) de l'ensemble des appels externes et/ou internes à destination de l'ensemble de l'entreprise dans un objectif de qualité de service.</i>
<b>Exploitation Bâtiment</b>		<b>Agent de nettoyage</b>	<i>Réaliser des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces et des locaux.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Ouvrier d'entretien et de logistique</b>	<i>Effectuer les opérations de logistique, la maintenance de premier niveau et l'entretien courant des installations (électricité, plomberie, tuyauterie...) et des locaux.</i>
		<b>Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Energie et Climatisation</b>	<i>Assurer l'installation, la mise en service et la maintenance d'équipements de conditionnement d'air et de climatisation ou d'installations frigorifiques.</i>
		<b>Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Téléphonie</b>	<i>Assurer l'entretien, le dépannage, l'assemblage et l'installation du matériel, des logiciels de configuration et des réseaux de téléphonie.</i>
	<b>Immobilier</b>	<b>Responsable des Opérations Immobilières</b>	<i>Conduire les opérations, les dossiers et les projets immobiliers d'une ou plusieurs structures de l'entreprise. Conduire les projets de construction, d'aménagement et de réhabilitation des structures immobilières.</i>

### Famille Professionnelle Gestion d'Entreprise

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition	
<b>Gestion d'Entreprise</b>		<b>Chargé(e) de gestion administrative*</b>	<i>Assurer l'organisation, la gestion, la coordination et le suivi de dossiers administratifs, dans son champ d'intervention et dans le respect des consignes, des règles et procédures.*</i>	
		<b>Cadre de Gestion</b>	<i>Assurer la conception, l'étude et la réalisation de dossiers et/ou projets qu'il/elle traite directement ou avec l'équipe qu'il/elle coordonne. Peut exercer sa mission dans un des métiers suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ressources humaines</li> <li>- Comptabilité et Finance</li> <li>- Assistanat</li> <li>- Juridique</li> <li>- Etudes – Projet</li> </ul>	
	<b>Ressources Humaines</b>		<b>Chargé(e) d'Administration du Personnel et Paie</b>	<i>Assurer la responsabilité de la gestion administrative des dossiers du personnel, de l'entrée au départ, le traitement et le contrôle de la paie, et participer à l'évolution et à la mise en œuvre des règles, procédures et outils de gestion. Assurer conseil et/ou information des salariés sur les questions relatives à la gestion et l'application de la réglementation sociale.</i>
			<b>Gestionnaire Administration du Personnel et Paie</b>	<i>Assurer la gestion administrative des dossiers du personnel permanent et/ou non permanent, de l'entrée au départ, la gestion des éléments de pré-paie et/ou le traitement de la paie dans le cadre des règles et procédures définies.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Chargé(e) de Développement Ressources Humaines</b>	<i>Participer au déploiement et accompagner la mise en œuvre opérationnelle des actions de développement des Ressources Humaines : recrutement/ mobilité/ gestion de carrière, formation, emplois &amp; compétences.</i>
		<b>Chargé(e) du Dialogue Social</b>	<i>Assurer l'organisation opérationnelle, la préparation des dossiers et la gestion administrative des relations sociales. Suivre les échanges avec les instances représentatives du personnel, assurer un rôle support d'information et réaliser les travaux d'analyse de climat social.</i>
		<b>Chargé(e) de Formation</b>	<i>Contribuer à l'élaboration et à la réalisation du plan de formation de l'entreprise ou d'un secteur dans le respect du cadre budgétaire, réglementaire et organisationnel, et en réponse aux axes de développement de l'entreprise et de l'évolution de ses métiers.</i>
		<b>Interlocuteur (trice) RH</b>	<i>Participer à la mise en œuvre de la politique RH sur un périmètre défini, en relais du Responsable Ressources Humaines et en interface avec les managers et collaborateurs, par la gestion opérationnelle des activités Ressources Humaines.</i>
		<b>Responsable Gestion et Administration RH</b>	<i>Organiser et encadrer les activités d'un service de gestion administrative du personnel, incluant la paie et le traitement des éléments afférents. Assurer l'application et le contrôle des règles et procédures en vigueur. Conseiller et informer les salariés et les organisations Ressources Humaines sur les questions relatives à la gestion et l'application de la réglementation sociale.</i>
		<b>Responsable Ressources Humaines</b>	<i>Déployer &amp; mettre en œuvre la politique Ressources Humaines sur un secteur, en assurant une responsabilité opérationnelle sur l'ensemble des champs du développement RH, de la gestion RH et des relations sociales.</i>
	<b>Santé et Qualité de Vie au Travail</b>	<b>Chargé(e) de la Santé et la Qualité de Vie au Travail</b>	<i>Conduire les actions contribuant au déploiement des projets et des missions en vue d'optimiser les dispositifs relatifs à la prévention, à la santé et à la qualité de vie au travail, dans le respect des réglementations en vigueur.</i>
<b>Infirmier(e)</b>		<i>Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés en collaboration étroite avec le Médecin du Travail, et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Prodiguer les soins infirmiers d'urgence.</i>	

8.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Médecin du Travail</b>	<i>Préserver la santé physique et mentale des salariés, contribuer à éviter toute altération de leur santé par la surveillance de leurs conditions d'hygiène au travail, des risques de contagion et de l'adaptation éventuelle de leur poste de travail. Promouvoir la santé au sein de l'entreprise. Prodiger et organiser les soins d'urgence.</i>
	<b>Comptabilité &amp; Finance</b>	<b>Aide Comptable</b>	<i>Traiter et enregistrer des informations et opérations relatives aux mouvements comptables dans le respect des règles et procédures internes ou externes. Assurer le suivi administratif des dossiers.</i>
		<b>Comptable Général(e)</b>	<i>Assurer le suivi et l'analyse des comptes dans le respect des règles et procédures en vigueur, et participer à l'élaboration des documents comptables et fiscaux de l'entreprise.</i>
		<b>Comptable</b>	<i>Assurer, dans le respect des règles et procédures en vigueur, le traitement, la validation et l'enregistrement des actes de comptabilité et de gestion de son secteur et éditer les documents récapitulatifs associés. Participer aux opérations de clôture des comptes et à la réalisation d'études ou d'analyses comptables.</i>
		<b>Contrôleur (euse) Budgétaire</b>	<i>Participer à l'élaboration des budgets, assurer le suivi et le contrôle des opérations financières, réaliser les reportings et les travaux d'analyse budgétaire.</i>
		<b>Contrôleur (euse) de Gestion</b>	<i>Contribuer au pilotage d'une unité opérationnelle et/ou de l'entreprise, en élaborer les budgets et mesurer les performances à l'aide d'indicateurs de gestion et de comptabilité analytique.</i>
		<b>Responsable Administratif et Financier</b>	<i>Assurer, sur son périmètre de responsabilité, le pilotage de la performance économique et l'optimisation des ressources humaines, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, dans le respect des normes et procédures en vigueur.</i>
		<b>Responsable de Gestion Comptable</b>	<i>Superviser et garantir le traitement et l'analyse de compte(s) sociaux d'un secteur ou spécifique(s) à un ou plusieurs cycles comptables dans le respect des règles et procédures en vigueur.</i>
		<b>Responsable Comptabilités</b>	<i>Organiser, encadrer et contrôler les activités d'un service de gestion comptable dans la réalisation et l'analyse des comptes sociaux, dans le respect des délais et des normes externes et internes en vigueur.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<b>Responsable de Contrôle de Gestion</b>	<i>Piloter la performance économique et mettre en œuvre les politiques budgétaires définies pour un périmètre ou un domaine d'activité, en étroite relation avec le management opérationnel. Garantir et respecter la mise en œuvre des procédures et règles de gestion de l'entreprise.</i>
		<b>Responsable Finances</b>	<i>Piloter la performance économique et mettre en œuvre les politiques budgétaires définies pour un périmètre ou un domaine d'activité, en étroite relation avec le management opérationnel et assurer l'intégrité de la gestion des opérations comptables et financières.</i>
	<b>Assistanat</b>	<b>Assistant(e) de direction</b>	<i>Assister un ou plusieurs directeurs ou responsables de service dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités, préparer les dossiers, organiser et coordonner les informations internes et externes et contribuer à l'optimisation du/des service(s). Peut exercer dans un domaine d'activités de spécialité et pratiquer une ou plusieurs langues étrangères.</i>
		<b>Gestionnaire Administratif (ve)</b>	<i>Assurer le traitement, l'élaboration et le suivi de dossiers administratifs dans son champ d'intervention dans le respect des consignes, des règles et procédures.</i>
		<b>Secrétaire Assistant(e)</b>	<i>Assurer les activités de secrétariat et assister un responsable hiérarchique et/ou ses collaborateurs dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités et faciliter le fonctionnement du service. Peut exercer dans un domaine d'activités de spécialité et pratiquer une ou plusieurs langues étrangères.</i>
	<b>Juridique</b>	<b>Juriste</b>	<i>Veiller au respect de la loi et de la réglementation et à la préservation des intérêts de l'entreprise dans son développement et dans ses actes. Conseiller, assister les directions et les services opérationnels sur les problématiques juridiques liées à leur domaine de spécialité. Instruire les dossiers et établir les actes juridiques.</i>
		<b>Juriste Spécialisé(e)</b>	<i>Assurer, sur un ou plusieurs domaines de spécialité, la responsabilité du conseil et l'assistance juridique aux directions et aux opérationnels. Conduire des missions ou des projets, de l'élaboration de l'état des lieux à l'analyse des problématiques posées et à l'élaboration de solutions. Peut assurer la coordination et la supervision d'une équipe de juristes spécialisés.</i>
		<b>Responsable Juridique</b>	<i>Organiser, superviser et contrôler les activités d'un service juridique dans son rôle de conseil auprès des directions et mettre en œuvre les conditions assurant le respect de la loi et de la réglementation, et à la préservation des intérêts de l'entreprise dans son développement et dans ses actes.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
	Etudes-Projet-Achat	<b>Acheteur (euse)</b>	<i>Assurer la responsabilité de portefeuilles d'achats hors programmes et contribuer à optimiser les coûts d'achats de l'entreprise en support des Directions. Analyser, prospecter les marchés et conduire les appels d'offre et les négociations jusqu'à l'établissement des contrats d'achat.</i>
		<b>Assistant(e) Projet/ Etudes</b>	<i>Participer à la conduite de projets et/ou d'études apportant analyse, proposition, et expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.</i>
		<b>Auditeur (trice) Interne</b>	<i>Identifier, évaluer et contrôler les processus de management des risques, de contrôle et de gouvernance de l'entreprise et apporter conseils et méthodologie en vue d'atteindre ses objectifs, d'accroître sa performance et de créer de la valeur ajoutée.</i>
		<b>Chargé(e) d'Etudes</b>	<i>Conduire des études quantitatives et qualitatives apportant analyse, conseil, propositions, et expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.</i>
		<b>Chargé(e) de Mission</b>	<i>Conduire des missions pour une direction de l'entreprise, apportant analyse, conseil, propositions, appui et/ou expertise, et le cas échéant superviser la mise en œuvre de la préconisation.</i>
		<b>Chef de Projet</b>	<i>Conduire des projets, de l'expression de besoins et de l'analyse des impacts, à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement des projets et les moyens alloués dans le respect du cahier des charges.</i>
		<b>Responsable de Projets</b>	<i>Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets, définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation dans le respect des cahiers des charges, des objectifs de cohérence des projets et de qualité. Organiser, coordonner et contrôler les activités des chefs de projet.</i>
	Support à l'Organisation	<b>Assistant(e) logistique*</b>	<i>Assurer les activités courantes d'intendance et de logistique liées à la l'organisation des moyens généraux et/ou en support avec l'exploitation.*</i>
		<b>Chef d'Equipe</b>	<i>Coordonner, superviser et participer à l'activité d'une équipe de techniciens, d'ouvriers ou d'employés, dans la réalisation des missions de l'équipe.</i>

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi	Définition
		<p align="center"><b>Chef de Service</b></p>	<p><i>Assurer la responsabilité de la coordination, de la mise œuvre et de la supervision des activités d'un service. Participer aux études, missions et projets contribuant à l'évolution des activités dans son domaine de spécialité.</i></p>
		<p align="center"><b>Responsable de Service</b></p>	<p><i>Assurer la responsabilité de l'organisation, de l'encadrement, de la réalisation et du contrôle des activités d'un service composé de techniciens supérieurs et/ou de cadres. Conduire les études, missions et projets contribuant à l'évolution des activités dans son domaine de spécialité.</i></p>



# Annexe N° 2

## Grille Générale de Classification

---

Tout salarié est rattaché à un des métiers ou emplois de référence figurant dans la « Nomenclature Générale des métiers et des emplois » (Annexe N°1), lequel est rattaché à un des groupes de classification ci-dessous.

### Groupe 1 - Ouvriers et Employés 1

*Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures définies, des tâches et activités professionnelles simples.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale professionnelle de niveau CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale de niveau baccalauréat

### Groupe 2 - Ouvriers et d'Employés 2

*Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures générales de travail, des tâches et activités professionnelles pouvant être complexes.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale professionnelle sanctionnée par un diplôme de type CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale sanctionnée par un diplôme de niveau baccalauréat
- Ou expérience professionnelle équivalente.

### Groupe 3 - Techniciens et Maîtrise

*Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles, en réalisant si nécessaire des adaptations du mode opératoire pour faire face aux difficultés rencontrées.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale sanctionnée par un diplôme de type Baccalauréat professionnel ou général à BAC + 2, avec une expérience professionnelle inférieure à 2 ans.
- Ou expérience professionnelle équivalente

### Groupe 4 - Techniciens supérieurs

*Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, nécessitant la prise d'initiatives pour préparer le travail et l'effectuer dans différents contextes.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3.
- Ou expérience professionnelle équivalente.



## Groupe 5 Spécialisé - Cadres 1 spécialisés

*Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, dans un cadre d'autonomie permettant de participer à l'évolution des outils, méthodes et/ou procédures utilisés.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3 avec plus de 10 années d'expérience professionnelle en qualité de technicien supérieur dans sa spécialité.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 5 - Cadres 1

*Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels en utilisant les outils et méthodes adaptés et suivant les procédures existantes de manière autonome.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 6 Spécialisé - Cadres 2 spécialisés

*Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes pouvant relever de plusieurs disciplines, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés et à de participer à des projets de développement.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3 avec plus de 15 années d'expérience professionnelle en qualité de technicien supérieur dans sa spécialité.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 6 - Cadres 2

*Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de résoudre les problèmes relatifs aux outils, méthodes et procédures utilisés.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.



## Groupe 7 - Cadres 3

*Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience de 4 à 7 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 8 - Cadres 4

*Assurer la responsabilité de la réalisation et/ou de la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.*

- Formation ou expérience professionnelle requise :
- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle minimale de 5 ans dans la spécialité
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 9 - Cadres supérieurs 1

*Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 1 contribue au développement de son périmètre d'activité.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 10 - Cadres supérieurs 2

*Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités majeures pour l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 2 assure le développement de son périmètre d'activité.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

8.

## **Groupe 1.1 – Cadres supérieurs 3**

*Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité, la coordination et le développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience approfondie et de vastes connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée intégrant des fonctions d'encadrement.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## **Hors Grille – Cadres dirigeants**

*Participer à la définition de la stratégie d'affaires de l'entreprise et/ou à sa déclinaison directe en plans d'action pour une fonction ou un secteur d'activité majeur de l'entreprise à forte dimension managériale.*

*Le cadre dirigeant bénéficie d'une délégation lui permettant de prendre des décisions de façon largement autonome.*



# Annexe N° 3

## Classification des métiers et des emplois

Tout salarié est rattaché à un des métiers ou emplois de référence figurant dans la « Nomenclature Générale des métiers et des emplois » (Annexe N°1), lequel est rattaché à un des groupes de classification ci-dessous.

### Groupe 1 - Ouvriers et Employés 1

*Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures définies, des tâches et activités professionnelles simples.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale professionnelle de niveau CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale de niveau baccalauréat
- Ou expérience professionnelle équivalente

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Services</b>	<i>Agent de courrier</i>
		<i>Agent de reprographie</i>
		<i>Standardiste</i>
		<i>Chauffeur -Conducteur(trice)</i>
	<b>Exploitation Bâtiment</b>	<i>Agent de Nettoyage</i>
		<i>Ouvrier d'entretien et de logistique</i>

### Groupe 2 - Ouvriers et d'Employés 2

*Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures générales de travail, des tâches et activités professionnelles pouvant être complexes.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale professionnelle sanctionnée par un diplôme de type CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou formation générale sanctionnée par un diplôme de niveau baccalauréat
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Production - Fabrication - Technologies</b>	<b>Décor</b>	<i>Menuisier</i>
		<i>Peintre</i>
		<i>Tapissier</i>
	<b>Plateau</b>	<i>Accessoiriste</i>
		<i>Assistant(e) technique</i>
		<i>Machiniste</i>
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Services</b>	<i>Chargé(e) d'Accueil</i>
		<i>Magasinier</i>
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Support à l'organisation*</b>	<i>Assistant(e) logistique*</i>

### Groupe 3 - Techniciens et Maîtrise

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles, en réalisant si nécessaire des adaptations du mode opératoire pour faire face aux difficultés rencontrées.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Formation initiale sanctionnée par un diplôme de type Baccalauréat professionnel ou général à BAC + 2, avec une expérience professionnelle inférieure à 2 ans.
- Ou expérience professionnelle équivalente

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Production - Fabrication - Technologies</b>	<b>Production</b>	<i>Assistant(e) d'Emission</i>
	<b>Production opérationnelle et organisation</b>	<i>Régisseur</i>
	<b>Plateau</b>	<i>Chef maquilleur(se)</i>

	<b>Exploitation Moyens Audiovisuels</b>	<i>Electricien(ne) - Eclairagiste</i>
		<i>Assistant(e) d'Exploitation</i>
		<i>Opérateur(trice) d'habillage</i>
		<i>Opérateur(trice) Prompteur</i>
		<i>Sous-titreur Adaptateur</i>
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Comptabilité et Finance</b>	<i>Aide Comptable</i>
	<b>Assistanat</b>	<i>Gestionnaire Administratif(ve)</i>
		<i>Secrétaire Assistant(e)</i>
<b>Programmes</b>	<b>Support à l'information</b>	<i>Assistant(e) d'Edition</i>

## Groupe 4 - Techniciens supérieurs

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, nécessitant la prise d'initiatives pour préparer le travail et l'effectuer dans différents contextes.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Communication - Marketing - Etudes</b>	<b>Communication Interne/Externe</b>	<i>Chargé(e) de Communication Relationnelle</i>
		<i>Chargé(e) de Communication Visuelle</i>
<b>Production - Fabrication - Technologies</b>	<b>Production</b>	<i>Chargé(e) de réalisation Radio</i>
	<b>Production Opérationnelle et Organisation</b>	<i>Adjoint(e) de Production</i>
		<i>Assistant(e) de réalisation</i>
<b>Plateau</b>	<i>Chef de plateau</i>	

	<b>Exploitation Moyens Audiovisuels</b>	<i>Chef Monteur</i>
		<i>Chef – Opérateur(trice) du son/Mixeur (Télé ou Radio)</i>
		<i>Infographiste</i>
		<i>Chef - Opérateur(trice) de Prise de Vue</i>
		<i>Scripte</i>
		<i>Technicien(ne) d'Exploitation Vidéo &amp; Audiovisuelle</i>
	<b>Diffusion et Echanges</b>	<i>Gestionnaire de médias</i>
		<i>Technicien(ne) d'Exploitation Antennes</i>
	<b>Maintenance – Administration Technologies</b>	<i>Technicien(ne) de Maintenance informatique</i>
		<i>Technicien(ne) de Maintenance Systèmes Audiovisuels</i>
	<b>Gestion d'entreprise</b>	
<b>Ressources Humaines</b>		<i>Gestionnaire Administration du Personnel et Paye</i>
<b>Comptabilité et Finance</b>		<i>Comptable</i>
<b>Assistanat</b>		<i>Assistant(e) de Direction</i>
<b>Support à l'organisation</b>		<i>Chef d'équipe</i>
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Services</b>	<i>Gestionnaire des Parcs</i>
		<i>Archiviste</i>
	<b>Exploitation Bâtiment</b>	<i>Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Energie Climatisation</i>
		<i>Technicien(ne) de Maintenance et d'Exploitation Téléphonie</i>
<b>Programmes</b>	<b>Conception et Suivi des Programmes</b>	<i>Documentaliste</i>
	<b>Programmation</b>	<i>Chargé(e) de visionnage Editorial</i>
		<i>Technicien(ne) programmation grilles*</i>
		<i>Technicien(ne) programmation conducteur*</i>
	<b>Support à l'information</b>	<i>Assistant(e) de Rédaction</i>
		<i>Assistant(e) de Locale</i>

## Groupe 5 Spécialisé - Cadres 1 spécialisés

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, dans un cadre d'autonomie permettant de participer à l'évolution des outils, méthodes et/ou procédures utilisés.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3 avec plus de 10 années d'expérience professionnelle en qualité de technicien supérieur dans sa spécialité.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 5 - Cadres 1

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels en utilisant les outils et méthodes adaptés et suivant les procédures existantes de manière autonome.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication - Marketing	Communication Interne/Externe	Cadre de la communication
		Cadre d'Exploitation
Production - Fabrication - Technologies	Diffusion et échange	Chargé(e) de contrôle qualité*
		Chargé(e) d'exploitation Antennes*
	Production	Coordinateur d'Emission
	Production Opérationnelle et Organisation	Cadre à la production
		Régisseur de production
	Gestion d'entreprise	
Santé et Qualité de Vie au Travail		Infirmier(e)
Comptabilité et Finance		Comptable Général(e)
Etudes - Projet - Achat		Assistant(e) Projet/Etudes

<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>		<i>Cadre Immobilier &amp; des moyens généraux</i>
<b>Programmes</b>		<i>Cadre des programmes</i>
	<b>Conception et Suivi des Programmes Programmation</b>	<i>Contrôleur (euse) des obligations de Programmes</i>

## Groupe 6 Spécialisé - Cadres 2 spécialisés

Assurer, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes pouvant relever de plusieurs disciplines, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés et à de participer à des projets de développement.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 2 / + 3 avec plus de 15 années d'expérience professionnelle en qualité de technicien supérieur dans sa spécialité.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

## Groupe 6 - Cadres 2

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de résoudre les problèmes relatifs aux outils, méthodes et procédures utilisés.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +3 / + 5 avec de 2 à 5 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Communication-Marketing- Etudes</b>	<b>Communication Interne/Externe</b>	<i>Chargé(e) de presse</i>
		<i>Chargé(e) de communication</i>
		<i>Chargé(e) de Communication Promotionnelle et Publicitaire</i>
		<i>Chargé(e) de Relations Publiques &amp; d'événements</i>

		<i>Chargé(e) des partenariats</i>
		<i>Concepteur (trice) Rédacteur (trice) Multimédia</i>
		<i>Graphiste</i>
<b>Production – Fabrication - Études</b>	<b>Production Opérationnelle et Organisationnelle</b>	<i>Adjoint(e) d'Administrateur de Production</i>
		<i>Planificateur (trice)</i>
	<b>Décor</b>	<i>Décorateur (trice) Ensemblier</i>
	<b>Exploitation Moyens Audiovisuels</b>	<i>Chef d'Équipement (Vidéo/Son/Post Production)</i>
	<b>Diffusion et Echanges</b>	<i>Chef d'Exploitation Antennes</i>
		<i>Planificateur (trice) de Moyens de Liaison</i>
<b>Maintenance – Administration Technologies</b>	<i>Administrateur (trice) Systèmes, Réseaux et Bases de données</i>	
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Ressources Humaines</b>	<i>Chargé(e) de Développement Ressources Humaines</i>
		<i>Chargé(e) de Formation</i>
		<i>Chargé(e) du Dialogue Social</i>
		<i>Chargé(e) d'Administration du Personnel et Paie</i>
		<i>Interlocuteur(trice) Ressources Humaines</i>
	<b>Santé et Qualité de Vie au Travail</b>	<i>Chargé(e) de la Santé et la Qualité de Vie au Travail</i>
	<b>Comptabilité et Finance</b>	<i>Contrôleur (euse) budgétaire</i>
	<b>Support à l'organisation</b>	<i>Chef de service</i>
<b>Programmes</b>	<b>Programmation</b>	<i>Chargé(e) de programmation*</i>
		<i>Gestionnaire d'Antennes</i>
		<i>Gestionnaire de Conduite d'Antennes</i>

8

## Groupe 7 - Cadres 3

Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience de 4 à 7 années d'expérience professionnelle.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

Familles	Métiers	Libellé de l'emploi
Communication	Communication Interne/Externe	Responsable de projets et d'actions de communication
	Marketing-Etudes	Chargé(e) d'études Marketing Antennes
		Chargé(e) de Marketing numérique
Production – Fabrication - Technologies	Production	Chargé(e) de Négociations Acquisitions
	Production opérationnelle et organisation	Chargé de réalisation émissions TV
	Plateau	Responsable Lumière
	Exploitation Moyens Audiovisuels	Responsable de Régie
	Développement Technologies	Ingénieur(e) Technologies
		Ingénieur(e) Méthodes et Qualité
Gestion d'entreprise	Comptabilité et Finance	Contrôleur(euse) de gestion*
		Responsable de Gestion Comptable
	Etudes – Projet - Achat	Acheteur (euse)
		Chargé(e) d'Etudes

		<i>Chargé(e) de mission</i>
	<b>Juridique</b>	<i>Juriste</i>
	<b>Support à l'Organisation</b>	<i>Responsable de service</i>
<b>Programmes</b>	<b>Conception et Suivi des Programmes</b>	<i>Chargé(e) de l'habillage</i>
	<b>Editeur numérique</b>	<i>Chargé(e) d'Edition numérique</i>

## Groupe 8 - Cadres 4

Assurer la responsabilité de la réalisation et/ou de la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et/ou procédures utilisés.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle minimale de 5 ans dans la spécialité
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>	
<b>Production – Fabrication - Technologies</b>	<b>Production Opérationnelle et Organisation</b>	<i>Chargé(e) de Production</i>	
	<b>Décor</b>	<i>Chef Décorateur (trice)</i>	
	<b>Maintenance – Administration Technologies</b>		<i>Responsable de Maintenance informatique</i>
			<i>Responsable de Maintenance Systèmes Audiovisuels</i>
<b>Développement Technologies</b>		<i>Chef de Projet Technologies</i>	
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Juridique</b>	<i>Juriste spécialisé(e)</i>	
	<b>Etudes – Projet - Achat</b>		<i>Auditeur (trice) interne</i>
			<i>Chef de projet</i>
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Services</b>	<i>Responsable de Services Généraux</i>	

<b>Programmes</b>	<b>Conception et Suivi des Programmes</b>	<i>Conseiller de programmes</i>
		<i>Responsable d'Autopromotion</i>
		<i>Responsable de Programmes Radio</i>
	<b>Editeur numérique</b>	<i>Chef de produit numérique</i>
		<i>Chef de projet numérique</i>
	<b>Programmation</b>	<i>Chef de chaine</i>

## Groupe 9 - Cadres supérieurs 1

Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités importantes pour l'entreprise et requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 1 contribue au développement de son périmètre d'activité.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Communication - Marketing - Etudes</b>	<b>Communication Interne/Externe</b>	<i>Responsable de Communication</i>
<b>Production - Fabrication - Technologies</b>	<b>Production</b>	<i>Administrateur (trice) de Production</i>
	<b>Production Opérationnelle et Organisation</b>	<i>Adjoint(e) au Responsable de Centre Technique</i>
		<i>Organisateur (trice) d'activités*</i>
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Ressources Humaines</b>	<i>Responsable Ressources Humaines</i>

		<i>Responsable Gestion et Administration RH</i>
	<b>Comptabilité et Finance</b>	<i>Responsable Comptabilités</i>
		<i>Responsable de Contrôle de Gestion</i>
	<b>Juridique</b>	<i>Responsable Juridique</i>
	<b>Etudes-Projet-Achat</b>	<i>Responsable de Projets</i>
<b>Immobilier &amp; Moyens Généraux</b>	<b>Immobilier</b>	<i>Responsable des Opérations Immobilières</i>
<b>Programmes</b>	<b>Conception et Suivi des Programmes</b>	<i>Responsable de la Déontologie des programmes et des obligations de l'Antenne</i>
		<i>Responsable de Programmes</i>
	<b>Programmation</b>	<i>Responsable de Programmation</i>

## Groupe 10 - Cadres supérieurs 2

Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité et la coordination d'activités majeures pour l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels. Le cadre supérieur 2 assure le développement de son périmètre d'activité.

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

<b>Familles</b>	<b>Métiers</b>	<b>Libellé de l'emploi</b>
<b>Fabrication - Technologi</b>	<b>Production Opérationnelle et Organisation</b>	<i>Responsable de Centre Technique</i>

	<b>Développement Technologies</b>	<i>Responsable de Projets Technologies</i>
<b>Gestion d'entreprise</b>	<b>Comptabilité et Finance</b>	<i>Responsable Administratif &amp; Financier</i>
		<i>Responsable Finances</i>

### **Groupe 11 - Cadres supérieurs 3**

*Assurer seul, dans le cadre d'objectifs à atteindre, la responsabilité, la coordination et le développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise, requérant la mise en œuvre d'une expérience approfondie et de vastes connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels.*

Formation ou expérience professionnelle requise :

- Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 5 avec une expérience professionnelle large et diversifiée intégrant des fonctions d'encadrement.
- Ou expérience professionnelle équivalente.

### **Hors Grille - Cadres dirigeants**

*Participer à la définition de la stratégie d'affaires de l'entreprise et/ou à sa déclinaison directe en plans d'action pour une fonction ou un secteur d'activité majeur de l'entreprise à forte dimension managériale.*

*Le cadre dirigeant bénéficie d'une délégation lui permettant de prendre des décisions de façon largement autonome.*

2.

## Annexe N°4

### Grille Générale de rémunération

Catégorie	Groupe de Classification	Libellé du groupe de classification	Salaire annuel brut minimum
Ouvriers / Employés	1	Ouvrier / Employé 1	19 700
	2	Ouvrier / Employé 2	21 200
Techniciens / Maîtrise / Techniciens supérieurs	3	Technicien / Maîtrise	22 700
	4	Technicien supérieur	24 950
Cadres	5 Spécialisé	Cadre 1 spécialisé	29 450
	5	Cadre 1	29 450
	6 spécialisé	Cadre 2 spécialisé	30 700
	6	Cadre 2	30 700
	7	Cadre 3	31 950
	8	Cadre 4	35 950
Cadres supérieurs	9	Cadre supérieur 1	37950
	10	Cadre supérieur 2	45500
	11	Cadre supérieur 3	56200



# Annexe N°5

## Grilles d'évolution de carrière

### Grille Générale d'évolution de carrière

GROUPE DE CLASSIFICATION	GRILLE A		GRILLE B		GRILLE C		GRILLE D	
	ACCES		CONFIRME		MAITRISE		EXPERTISE	
	Niveau de classification	salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté	Niveau de classification	salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
1	1A	19700	1B	21215	1C	24003	1D	27836
2	2A	21200	2B	22830	2C	25830	2D	29955
3	3A	22700	3B	24445	3C	27358	3D	32075
4	4A	24950	4B	26869	4C	30399	4D	35254
5 spécialisé	5A Spécialisé	29450	5B Spécialisé	31714	5C Spécialisé	36779		
5	5A	29450	5B	31714	5C	35882	5D	41612
6 spécialisée	6A Spécialisé	30700	6B Spécialisé	33061	6C Spécialisé	38340		
6	6A	30700	6B	33061	6C	37405	6D	43378
7	7A	31950	7B	34407	7C	38328	7D	45145
8	8A	35950	8B	38714	8C	43302	8D	50798
9	9A	37950	9B	47170	9C	54600		
10	10A	45500	10B	54600	10C	59150		
11	11A	56200	11B	67440	11C	73060		

D.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 1 – Ouvriers Employés 1

CATEGORIE	GRUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYÉS	1	1A	ACCES	1	19 700
				2	20 193
				3	20 687
		1B	CONFIRMÉ	4	21 215
				5	21 745
				6	22 289
				7	22 846
				8	23 417
		1C	MAÎTRISE	9	24 003
				10	24 605
				11	25 213
				12	25 846
				13	26 494
				14	27 157
		1D	EXPERTISE	15	27 836
				16	28 531
				17	29 245
				18	29 976
				19	30 725
				20	31 493
				21	32 281

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 2 - Ouvriers Employés 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
OUVRIERS / EMPLOYÉS	2	2A	ACCES	1	21 200
				2	21 730
				3	22 273
		2B	CONFIRME	4	22 830
				5	23 401
				6	23 986
				7	24 586
				8	25 200
				9	25 830
		2C	MAITRISE	10	26 476
				11	27 138
				12	27 816
				13	28 512
				14	29 224
				15	29 955
		2D	EXPERTISE	16	30 704
				17	31 472
				18	32 268
				19	33 085
				20	33 921
				21	34 779

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 3 – Techniciens Maîtrise

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
TECHNICIENS / MAÎTRISE / TECHNICIENS SUPÉRIEURS	3	3A	ACCÈS	1	22 700
				2	23 268
				3	23 849
		3B	CONFIRMÉ	4	24 445
				5	25 057
				6	25 683
				7	26 324
				8	26 983
		3C	MAÎTRISE	9	27 658
				10	28 349
				11	29 056
				12	29 784
				13	30 529
				14	31 292
		3D	EXPERTISE	15	32 075
				16	32 876
				17	33 698
				18	34 541
				19	35 404
				20	36 289
				21	37 197

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

## Grilles détaillées d'évolution de carrière

### Groupe 4 -- Techniciens supérieurs

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté		
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	4	4A	ACCES	1	24 960		
				2	25 574		
				3	26 215		
		4B	CONFIRME	4	26 868		
				5	27 540		
				6	28 228		
				7	28 934		
		4C	MAITRISE	8	29 658		
				9	30 398		
				10	31 159		
				11	31 938		
				12	32 737		
		4D	EXPERTISE	13	33 555		
				14	34 394		
				15	35 254		
				16	36 135		
				17	37 038		
				18	37 964		
						19	38 913
						20	39 886
						21	40 883

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

## Grilles détaillées d'évolution de carrière

### Groupe 5 Spécialisé – Cadres 1 spécialisés

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	5 Spécialisé	5 Spécialisé A	ACCES	1	29 450
				2	30 186
				3	30 941
		5 spécialisé B	CONFIRME	4	31 714
				5	32 507
				6	33 320
				7	34 153
				8	35 007
				9	35 882
		5 Spécialisé C	MAITRISE	10	36 779
				11	37 698
				12	38 641
				13	39 607
				14	40 597
				15	41 612
				16	42 652
				17	43 719
				18	44 812

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 5 – Cadres 1

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	5	5A	ACCES	1	29 450
				2	30 186
				3	30 941
		5B	CONFIRME	4	31 714
				5	32 507
				6	33 320
				7	34 153
				8	35 007
		5C	MAITRISE	9	35 882
				10	36 779
				11	37 698
				12	38 641
				13	39 607
				14	40 597
		5D	EXPERTISE	15	41 612
				16	42 652
				17	43 719
				18	44 912
				19	46 132
				20	47 080
				21	48 257

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

## Grilles détaillées d'évolution de carrière

### Groupe 6 spécialisé – Cadres 2 spécialisé

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	6 spécialisé	6 spécialisé A	ACCES	1	30 700
				2	31 468
				3	32 284
		6 spécialisé B	CONFIRME	4	33 061
				5	33 887
				6	34 734
				7	35 603
				8	36 493
				9	37 405
		6 spécialisé C	MAITRISE	10	38 340
				11	39 299
				12	40 281
				13	41 288
				14	42 320
				15	43 378
				16	44 463
				17	45 574
				18	46 714

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 6 – Cadres 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaires annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	6	6A	ACCES	1	30 700
				2	31 468
				3	32 234
		6B	CONFIRME	4	33 061
				5	33 887
				6	34 734
				7	35 603
				8	36 493
		6C	MAITRISE	9	37 405
				10	38 340
				11	39 299
				12	40 281
				13	41 288
				14	42 320
		6D	EXPERTISE	15	43 378
				16	44 461
				17	45 574
				18	46 714
				19	47 882
				20	49 079
				21	50 306

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 7 – Cadres 3

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	7	7A	ACCES	1	31 950
				2	32 749
				3	33 567
		7B	CONFIRME	4	34 407
				5	35 267
				6	36 148
				7	37 062
				8	37 979
		7C	MAITRISE	9	38 928
				10	39 901
				11	40 899
				12	41 921
				13	42 969
				14	44 043
		7D	EXPERTISE	15	45 145
				16	46 273
				17	47 430
				18	48 616
				19	49 831
				20	51 077
				21	52 354

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 8 – Cadres 4

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Niveau de placement	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES	8	8A	ACCES	1	35 950
				2	36 649
				3	37 770
		8B	CONFIRME	4	38 714
				5	39 682
				6	40 674
				7	41 681
				8	42 733
		8C	MAITRISE	9	43 802
				10	44 897
				11	46 019
				12	47 170
				13	48 349
				14	49 557
				8D	EXPERTISE
		16	52 066		
		17	53 365		
		18	54 702		
		19	56 070		
		20	57 471		
		21	58 908		

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

2.

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 9 – Cadres supérieurs 1

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPER TISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	9	9A	ACCES	37 950
		9B	CONFIRME	47 170
		9C	MAITRISE	64 600

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle

# Grilles détaillées d'évolution de carrière

## Groupe 10 – Cadres supérieurs 2

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	10	10A	ACCES	45 500
		10B	CONFIRME	54 600
		10C	MAITRISE	59 150

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

## Grilles détaillées d'évolution de carrière

### Groupe 11 – Cadres supérieurs 3

CATEGORIE	GROUPE DE CLASSIFICATION	NIVEAU DE CLASSIFICATION	NIVEAU D'EXPERTISE	Salaire annuel brut minimal hors prime d'ancienneté
CADRES SUPERIEURS	11	11A	ACCES	56 200
		11B	CONFIRME	67 440
		11C	MAITRISE	73 060

Le positionnement sur le dernier niveau de placement n'exclut pas de pouvoir bénéficier d'une revalorisation individuelle.

# Annexe N°6

## Progression salariale garantie

CATEGORE	GROUPE DE CLASSIFICATION	Nombre d'années d'ancienneté dans le groupe de classification	Salaire annuel brut garanti prime d'ancienneté comprise	
OUVRIERS / EMPLOYES	1	0	19 700	
		10	22 700	
		20	24 500	
		30	26 800	
	2	0	21 200	
		10	24 400	
		20	26 300	
		30	28 900	
TECHNICIENS / MAITRISE / TECHNICIENS SUPERIEURS	3	0	22 700	
		10	26 100	
		20	28 200	
		30	30 900	
	4	0	24 950	
		10	28 500	
		20	31 000	
		30	34 000	
	CADRES	5 Spécialisé	0	29 450
			10	33 400
			20	36 600
			30	40 100
5		0	29 430	
		10	33 400	
		20	36 600	
		30	40 100	
6 Spécialisé		0	30 700	
		10	34 800	
		20	38 200	
		30	41 800	
6	0	30 700		
	10	34 800		
	20	38 200		
	30	41 800		
7	0	31 950		
	10	36 100		
	20	39 700		
	30	43 500		
8	0	35 950		
	10	40 400		
	20	44 700		
	30	49 000		
CADRES SUPERIEURS	9	0	37 950	
		10	42 600	
		20	47 200	
		30	51 700	
	10	0	45 550	
		10	51 100	
		20	56 600	
		30	62 000	
	11	0	58 200	
		10	63 100	
		20	69 880	
		30	76 500	

# Annexe 7

## Modalités de mise en œuvre

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

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

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

- 1/2 : Classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale
- 1/3 : Rémunération

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

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

Le repositionnement des personnels techniques, administratifs et d'encadrement au sein de la grille de classification des emplois, métiers figurant à l'Annexe 3 et au sein d'une des grilles d'évolution de carrière figurant à l'Annexe 5 de la présente décision s'opère sur la base des éléments individuels ci-dessous :

#### **1- Repositionnement dans un des groupes de classification**

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

b) Chaque emploi de la nomenclature est rattaché à un groupe de classification, mentionné à son annexe 3 ("nomenclature générale des emplois administratifs, techniques et d'encadrement »).

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

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

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

d) L'emploi retenu pour chaque collaborateur détermine son positionnement dans un des groupes de la classification France télévisions, au regard du positionnement dudit emploi dans la grille de classification des emplois, métiers tel que mentionné à l'Annexe 3.

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

f) Lorsque l'emploi retenu au sein de la nouvelle nomenclature est de niveau non cadre et que le collaborateur avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012, son repositionnement s'opère sur le groupe de classification 5 spécialisé ou 6 spécialisé dans les conditions décrites au point 2-c ci-dessous.

Chaque salarié pourra demander le réexamen de son repositionnement au sein des groupes de classification auprès du service des Ressources Humaines dont il dépend dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification officielle qui lui sera adressée.

## **2- Repositionnement dans un des niveaux de classification et niveaux de placement**

### **a) Groupes de classification 1 à 4**

Le repositionnement de chaque salarié sur un des niveaux de classification et des niveaux de placement associés au groupe de classification déterminé en application du point 1- ci-dessus s'opère sur la base du salaire fixe annuel brut perçu par le salarié<sup>1</sup>, déduction faite de sa prime d'ancienneté calculée en application des règles inscrites à l'article III.1.2 des présentes dispositions. Ce salaire fixe annuel brut, déduction faite de la nouvelle prime d'ancienneté, constitue le nouveau salaire annuel brut de base du salarié. Le repositionnement du salarié s'opère au sein de son groupe de classification sur le niveau de classification et le niveau de placement immédiatement inférieurs au salaire ainsi calculé.

### **b) Groupes de classification 5, 6, 7 et 8**

- ✓ Repositionnement sur les niveaux de classification A, B, C (Accès, Confirmé, Maîtrise)

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

- ✓ Repositionnement sur le niveau de classification D (Expertise)

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

- Accès au niveau de classification 5D : réservé aux B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs\*
- Accès au niveau de classification 6D : réservé aux B22.0, B23.0, B24.0 et supérieurs et cadres confirmés FTVSA et supérieurs\*
- Accès au niveau de classification 7D : réservé aux BSup et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs\*
- Accès au niveau de classification 8D : réservé aux B25.0 et supérieurs et cadres supérieurs FTVSA et supérieurs\*
- 

### **c) Groupes de classification 5 spécialisé et 6 spécialisé**

Sont repositionnés sur les groupes de classification 5 spécialisé et 6 spécialisé les salariés occupant un emploi de la nouvelle nomenclature de niveau non cadre et qui avait acquis le statut cadre au 31 décembre 2012 au travers des groupes de qualification suivants (issus de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles ou des accords d'entreprise France 2, France 3 et RFO) :

---

<sup>1</sup> Le salaire fixe annuel brut du salarié est composé de l'ensemble des éléments figurant à l'annexe 7 BIS de la présente décision

- Accès au niveau de classification 5 spécialisé : réservé aux B21.1, B19.0, B20.0, B21.0
- Accès au niveau de classification 6 spécialisé : réservé aux B21.2, BEXP, B24.2, B22.0, B23.0, B24.0

d) Groupes de classification 9 à 11

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

✓ **Repositionnement sur le niveau de classification C (Maîtrise)**

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

- Accès au niveau de classification 9 C : réservé aux B26.0 et supérieurs et cadres de direction 1 FTVSA et supérieurs\*
- Accès au niveau de classification 10 C : réservé aux B27.0 et cadres de direction 2 FTVSA et supérieurs\*

## Article 2 : Rémunération

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

Les salariés bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de salaire fixe annuel brut perçu au 31 décembre 2012, indexation Outre-mer comprise.

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

Le douzième de la somme des montants perçus en 2012 par chaque salarié au titre de l'ensemble des éléments de rémunération figurant en annexe 7 BIS est affecté au salaire mensuel comme suit :

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

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

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

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

### 2- Dispositions salariales spécifiques aux salariés affectés Outre-mer

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

8 .

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

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

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

#### **1- passages automatiques d'échelon**

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

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

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

#### **2- Promotions automatiques**

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

##### **FRANCE3**

- **Accord relatif aux adjoints de production (30 octobre 1996) :**  
Accès automatique à la grille B18-0 après 3 ans d'exercice du métier
- **Accord relatif à la reconnaissance de l'expertise professionnelle à France 3 de 2002 :**  
Passage automatique des B15 B16 B17 B18 en B211 au bout de 10 ans d'ancienneté
- **Accord B06-0 B11-0 de 2007 :**  
Les promotions de B6-0 à B9-0 et de B9-0 à B11-0, doivent se faire au plus tard à l'issue de la 5<sup>ème</sup> année d'ancienneté

##### **FRANCE2**

- **Accord du 29/09/92** relatif à la réduction des disparités catégorielles  
Passage automatique au groupe de qualification **B21-1** après 10 ans d'ancienneté dans le métier, sauf refus motivé de la Direction.  
Carrière des administratifs :  
Accès automatique à la B10 après 10 ans en B7, sauf refus motivé.

Les salariés issus d'une des sociétés France 2 et France 3 qui auraient pu prétendre au bénéfice de ces promotions automatiques au cours de l'exercice 2013 ou 2014 pourront se voir attribuer dans les mêmes conditions pour l'année considérée l'équivalent de la revalorisation accompagnant antérieurement les promotions fonctionnelles (+7.5% de leur salaire de qualification au 31/12/12).

### Article 3 : Calendrier de mise en œuvre

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

1. Application des mesures individuelles attribuées au titre de l'année 2012 avec effet au 1er janvier 2012
2. Transposition applicable au 1er janvier 2013 tenant compte de la rémunération effective au 31 décembre 2012.
3. Harmonisation des rémunérations sur la base des écarts de rémunérations constatés au 31 décembre 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.



# ANNEXE 7 BIS

## Eléments de salaire antérieurs dont les montants sont intégrés au nouveau salaire

Le nouveau salaire de base attribué à chaque salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans les conditions décrites à l'Annexe 7 article 2 « Rémunération » des présentes dispositions est déterminé après prise en compte :

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

Ex. pôle	Rubrique
PT1	PTA COMPLEMENT PÉRIODIQUE
PT2	PTA COMPLEMENT SALARIAL
PT3	PTA ACCORDS DIFFÉRENTIELS
PT4	PTA MESURE FTV 2000
PT5	PTA MESURE FTV 2010
PT6	PTA MESURE FTV 2011
PT7	PTA MESURE FTV 2012
PT8	Prime de fin d'année
PT9	PTA MONTANT ANCIENNETÉ (PTA - LIGN. PTA)
PT10	PTA MONTANT ANCIENNETÉ (PTA - MONT. PTA)
PT11	PTA MONTANT ANCIENNETÉ (PTA - SEPTENNAIRE PTA)
PT12	PTA MONTANT ANCIENNETÉ (PTA - ÉCHELÉ DE DÉMÉRIT)
PT13	PTA FORFAIT RESPONSABILITÉ
PT14	PTA INDEMNITÉ FONCTION
PT15	PTA PRIME DE SUJET
PT16	PTA PRIME D'ÉVALUATION
PT17	PTA PRIME PÉRIODIQUE
PT18	PTA PRIME TELETRAVAIL
PT19	PTA TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE DÉGERS ACCESSOIRES
PT20	PTA TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET RÉGULARISÉS PÉRIODE
PT21	PTA CONTRAINTES
PT22	PTA MATERNITÉ (PARTI SAISON)
PT23	PTA PRIME DE SÉLECTION DES CANDIDATS
PT24	PTA FORFAIT SÉLECTION ET CANDIDANTS D'ACTIVITÉ

Ex. pôle	Rubrique
PT1	PTA COMPLEMENT SALARIAL
PT2	PTA ACCORDS SALARIAL FONCTION
PT3	PTA ACCORDS SALARIAL DIFF. SANS RESPONSABLE
PT4	PTA ACCORDS SALARIAL DIFF. RESPONSABLE
PT5	PTA AGS SPECIFIQUE
PT6	PTA COMPLEMENT SALARIAL 1% 2000
PT7	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2000
PT8	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2001
PT9	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2002
PT10	PTA COMPLEMENT SALARIAL 2003
PT11	PTA MESURE FTV 2000
PT12	PTA MESURE FTV 2010
PT13	PTA MESURE FTV 2011
PT14	PTA MESURE FTV 2012
PT15	PTA PRIME DISPONIBILITÉ
PT16	PTA COMPLEMENT PTA
PT17	PTA PRIME DE FIN D'ANNÉE
PT18	PTA PRIME SUR OBJECTIFS (PRA)
PT19	PTA RD. RESPONSABILITÉ (LE - AGS)
PT20	PTA PRIME ACCORDS CONTR. SANS AGS
PT21	PTA PRIME SÉLECTION DES CANDIDATS (PRA)
PT22	PTA INDEMNITÉ SÉLECTION
PT23	PTA PRIME SÉLECTION DES CANDIDATS (PRA)

Ex. pôle	Rubrique
PT1	PTA ACCORDS SALARIAL DIFF. SANS RESPONSABLE
PT2	PTA COMPLEMENT SALARIAL
PT3	PTA ACCORDS SALARIAL 2000
PT4	PTA ACCORDS SALARIAL 2001
PT5	PTA ACCORDS SALARIAL 2002
PT6	PTA MESURE FTV 2000
PT7	PTA MESURE FTV 2010
PT8	PTA MESURE FTV 2011
PT9	PTA MESURE FTV 2012
PT10	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT11	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT12	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT13	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT14	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT15	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT16	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT17	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT18	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT19	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT20	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT21	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT22	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT23	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT24	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ

Ex. pôle	Rubrique
PT1	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT2	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT3	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT4	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT5	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT6	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT7	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT8	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT9	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT10	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT11	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT12	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT13	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT14	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT15	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT16	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT17	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT18	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT19	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT20	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT21	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT22	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT23	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ
PT24	PTA ACCORDS DE LA NÉCESSITÉ

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