

LE ROADBOOK DU NON-PERMANENT

Réédition 2022

Les bases de l'emploi non-permanent à France
Télévisions, pour bien comprendre ses droits

PRÉAMBULE	4
FRAIS PROFESSIONNELS	5
LES FRAIS DE MOBILITÉ	5
1. TRAJET	5
2. DÉCOUCHERS ET REPAS DU SOIR	5
3. CONTRAT LONG	5
CONTRATS DANS LA RÉGION DE RÉSIDENCE	6
REPAS DU MIDI	6
MODALITÉS	6
TEMPS DE TRAVAIL	7
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
1. LA RÈGLE DE MAJORIZATION	7
2. DÉCLARER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
3. ON NE M'A PAS PAYÉ MES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, QUE FAIRE ?	7
4. CONTRATS MULTIPLES DANS DIFFÉRENTES RÉDACTIONS	7
SPÉCIFICITÉS POUR LES CDDU	8
1. WEEK-ENDS	8
2. JOURS FÉRIÉS	8
3. HEURES DE NUIT	8
4. REPOS QUOTIDIEN	8
SPÉCIFICITÉS POUR LES JOURNALISTES	9
1. WEEK-ENDS	9
2. JOURS FÉRIÉS	9
3. REPOS HEBDOMADAIRE	9
4. REPOS QUOTIDIEN	9
PRIMES	10
PRIMES CARACTÈRE PROFESSIONNEL	10
1. PRIME DE LOCALE EXCENTRÉE (UNIQUEMENT POUR LES JOURNALISTES)	10
2. PRIME DE COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE (POUR LES JOURNALISTES)	10
3. PRIME DE COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE (POUR LES PTA)	11
4. PRIME WEEK-END (JOURNALISTES)	11
5. PRIME D'ANCIENNETÉ DANS LA PROFESSION DE JOURNALISTE	12
6. PRIME D'ANCIENNETÉ ENTREPRISE (JOURNALISTES)	12
5. NOTE SUR L'ANCIENNETÉ DES INTERMITTENTS	12
PRIMES À CARACTÈRE SOCIAL	12
1. PRIME DE PACS OU MARIAGE	13
2. PRIME DE NAISSANCE (UNIQUEMENT POUR LES CDD DE DROIT COMMUN)	13
3. SUPPLÉMENT FAMILIAL (UNIQUEMENT POUR LES CDD DE DROIT COMMUN)	13

INDEMNITÉS DE VOYAGE CDD-U	14
<u>NOS DROITS ET DEVOIRS</u>	15
ARRÊT MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	15
1. ARRÊT MALADIE PENDANT UN CONTRAT	15
2. ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET	15
3. SALAIRE	15
4. COVID-19	16
DROITS DU SALARIÉ	16
1. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	16
2. LE DROIT DE GRÈVE	16
3. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	16
4. CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL	16
À SAVOIR AUSSI	17
SANTÉ	17
2. MÉDECINE DU TRAVAIL	17
3. VERSEMENT SANTÉ (UNIQUEMENT POUR LES CDD DE DROIT COMMUN)	17
4. LE FONDS SANTÉ PIGISTE D'AUDIENS	17
ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ANNEXES	18
DÉDUCTION FORFAITAIRE (JOURNALISTES)	18
TEXTES DE RÉFÉRENCE	19

PRÉAMBULE

Ce document n'émane pas de France Télévisions, ni d'un syndicat. Il a été rédigé par des salariés CDD et intermittents, et a vocation à informer tous les non-permanents de leurs droits dans l'entreprise.

Il ne s'agit ni d'un tract militant ni d'un document officiel d'entreprise. Néanmoins, il s'appuie sur les textes qui régissent l'emploi à France Télévisions (accord collectif de l'entreprise, accord de branche pour les intermittents, Convention collective nationale du travail des journalistes, et bien sûr, le Code du travail), ainsi que sur des documents internes de l'entreprise.

Vous trouverez ici à la fois vos droits, les références à citer en cas de litige, et les personnes vers qui vous tourner. Attention, ce document n'a aucune valeur légale et ne peut être cité comme « preuve » si vous avez un différend avec votre hiérarchie. En revanche, il vous donnera les clés pour le résoudre.

Il est parfois difficile, en tant que non-permanent, de s'élever contre sa hiérarchie. Par principe, privilégiez toujours le dialogue dans un premier temps. Il suffit parfois de discuter avec son chef de service, l'assistante d'organisation ou encore le gestionnaire de paie pour régler un souci. Si cela ne suffit pas, tournez-vous vers les délégués syndicaux ou les représentants du personnel de la rédaction concernée.

N.B. : Les textes officiels cités dans ce document peuvent évoluer. Les informations contenues ici sont justes à un instant T mais pourraient se révéler nulles et non-venues en cas, par exemple, de réforme du Code du travail ou de renégociations des accords collectifs.

FRAIS PROFESSIONNELS

LES FRAIS DE MOBILITÉ

Les frais de mobilité s'appliquent lorsque vous travaillez dans une station située à plus de 50 kilomètres (ou 1h30, à voir en amont avec l'assistante d'organisation) de votre domicile.

Attention : À ne pas confondre avec les frais de mission, qui s'appliquent lorsqu'on part en tournage ou en formation dans une autre région que celle où a été établi le contrat (par exemple, lors d'un contrat en Franche-Comté, si je dois partir tourner plusieurs jours en Suisse, ce sont les frais de mission qui s'appliquent.) Les modalités des frais de mission vous seront communiquées par l'assistante de rédaction.

1. *Trajet*

Vos déplacements domicile-station (ou, si vous enchaînez deux contrats sans repasser par chez vous, station 1 – station 2), qu'ils soient **effectués en avion, en train, en covoiturage ou avec votre voiture personnelle**, sont remboursés.

Pour l'avion et le train, vous devez fournir vos billets ou justificatifs de voyage. Attention, seuls les billets en deuxième classe sont remboursés. Avec les cartes de réduction SNCF ou Air France, le tarif première classe est parfois plus intéressant, mais rien n'oblige France Télé à vous le rembourser. Parfois, en montrant à l'assistante (captures d'écran à l'appui) la différence de tarifs, elle peut vous l'accorder. Mais dans le doute, mieux vaut toujours privilégier la deuxième classe. Les abonnements TGV Max ne sont pas pris en charge.

Pour le covoiturage, la facture Blablacar ou autre suffit.

Pour la voiture personnelle, vous devrez simplement renseigner les informations de votre véhicule (carte grise) pour être indemnisé à hauteur de 0.20€/km, et fournir les tickets de péage (ou facture télépéage).

2. *Découchers et repas du soir*

Les découchers sont remboursés à partir de la veille les horaires d'avion/train ne vous permettent pas d'arriver à l'heure de votre prise de service¹. Sinon, c'est à partir de la première nuit du contrat.

Vous avez droit à **74 euros par nuit, sur justificatif, petit-déjeuner compris**. Sont acceptés les factures d'hôtel, facture Airbnb et autres plateformes, et attestations d'hébergement sous certaines conditions (doivent y figurer : nom du loueur, adresse complète, prix + copie de sa pièce d'identité). En cas de doute, renseignez-vous auprès de l'assistante de votre station.

Le soir, vous avez droit à 24 euros pour votre repas (facture de restaurant ou de courses dans un magasin). Il est possible de ventiler cette dépense dans Concur, par exemple si vous faites 60 euros de courses pour manger pendant 4 jours, vous pouvez mettre le ticket tel quel et diviser la somme par le nombre de jours.

3. *Contrat long*

Pour les contrats dit « longs », c'est-à-dire supérieur à 30 jours, les règles précédentes sur les repas et

¹ Si vous habitez vraiment loin de votre lieu de travail, vous pouvez négocier avec l'organisation pour avoir un découcher la veille, mais ça reste à leur appréciation.

les découchers ne s'appliquent pas. Le CDD peut se faire rembourser le logement et les courses, sur justificatif. Sont inclus : les tickets de caisse de courses, les factures de restaurants, les quittances de loyers, les factures d'électricité et autres charges, l'assurance habitation. Le remboursement se fait à hauteur de **610euros maximum, tout compris**.

CONTRATS DANS LA RÉGION DE RÉSIDENCE

Si vous travaillez dans une station située à moins de 50 kilomètres (ou 1h30, à voir en amont avec l'assistante d'organisation) de votre domicile, vous ne bénéficiez évidemment pas des frais de mobilité. En revanche, si vous utilisez un autre mode de transport que la voiture, France Télévisions peut financer partiellement le coût de l'abonnement (carte de bus/métro, abonnement TER, location de vélo...). La prise en charge sera calculée au prorata du nombre de jours travaillés.²

Les démarches sont à effectuer auprès du gestionnaire de paie de votre station (formulaire à remplir et justificatifs à fournir).

REPAS DU MIDI

Que vous soyez dans votre région de résidence ou non, le repas du midi est toujours au moins partiellement pris en charge.

Travail à la station : un ticket resto de 8 euros (financé à 60% par l'employeur et à 40% par l'employé, indiqué sur la fiche de paie « Titres restaurant part salarié »)

Travail à moins de 50 kilomètres de la station : indemnité de repas de 17 euros directement sur la fiche de paie (pas de démarche à effectuer)

Travail à plus de 50 kilomètres : remboursement sur justificatif jusqu'à 24 euros (il faut créer une note de frais sur Concur indiquant la ville du tournage).

MODALITÉS

Tous les remboursements de frais se font via le logiciel SAP Concur, dont vous trouverez le tutoriel sur le groupe Facebook des CDD.³

En cas de question, de problème ou de litige, contactez l'assistante d'organisation de la rédaction concernée.

² <https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-actuRH/SitePages/Prise-en-charge-de-vos-frais-de-transport-public.aspx>

³ <https://www.facebook.com/notes/groupe-des-cdd-de-france-3/les-frais-avec-concur-le-guide/1955079897901479/>

TEMPS DE TRAVAIL

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. La règle de majoration

Sur les contrats, la durée de travail hebdomadaire est de 35 heures, mais dans les faits nous sommes planifiés au moins 39 heures.

Entre la 36^{ème} et la 42^{ème} heure, les heures sont majorées de 25%. Sur la fiche de paie, elles apparaissent comme « heures supplémentaires à 125% ».

À partir de la 43^{ème} heure, elles sont majorées de 50%. Sur la fiche de paie, elles apparaissent comme « heures supplémentaires à 150% »

Pour un contrat de moins d'une semaine, on est payés en heure supplémentaire au-delà de 7h par jour.

Pour les CDD-U, toute heure commencée est due. Ex : pour un contrat unique de 8h15 effectives, il apparaitra sur la fiche de paie 9h.

2. Déclarer les heures supplémentaires

La déclaration des heures supplémentaires se fait chaque semaine, sur la fiche individuelle qui vous est fournie par l'assistante.

Le rédacteur en chef valide ensuite ou non ces heures, et c'est seulement une fois qu'il a signé que l'information est envoyée aux gestionnaires de paie. Sur un contrat de plusieurs mois, les heures supplémentaires sont payées chaque mois suivant.

3. On ne m'a pas payé mes heures supplémentaires, que faire ?

Avant de vous plaindre à la comptabilité, vérifiez que le rédacteur en chef a bien validé vos heures. S'il n'a pas tout validé, il vous expliquera pourquoi. En cas de désaccord entre vous, vous pouvez toujours vous diriger vers l'interlocuteur RH de la rédaction, qui devrait faire office de médiateur, ou les représentants du personnel et délégués syndicaux.

Si les heures ont bien été validées mais pas payées, tournez-vous vers *le gestionnaire de paie* (il peut s'agir d'un oubli, d'un paiement retardé...).

Si vous avez vraiment des difficultés à vous faire payer, vous pouvez citer l'article 2.1.2.5 de l'accord collectif d'entreprise, page 83 et 84.

4. Contrats multiples dans différentes rédactions

France Télévisions étant une entreprise unique, les contrats sont tous signés avec la même entité. Si vous travaillez plus de 35 heures dans la semaine, vous devez avoir la majoration dès la 36^{ème} heure. C'est l'antenne dans laquelle vous avez effectué le dernier contrat qui doit vous les payer.

Attention néanmoins : les logiciels de paie ne sont pas paramétrés pour regrouper tous les contrats du réseau. Si vous êtes dans ce cas, signalez-le à la gestionnaire de paie.

En cas de refus, vous pouvez citer l'extrait qui suit du PV de CE (Pôle Sud-Est) du 30 janvier 2018

“Monsieur Godard (DRH du réseau France 3) - Alors ce ne sont pas que les CDDU, ce sont tous les CDD, dés lors qu’ils font des contrats courts, plusieurs contrats sur plusieurs semaines, effectivement il faut comptabiliser l’ensemble du temps de travail sur la semaine civile pour déclencher les heures supplémentaires. (...) S’il y a des antennes qui me le font pas, il faut me le dire.”

SPÉCIFICITÉS POUR LES CDDU

1. Week-ends

Le samedi, les heures travaillées sont majorées de 70%, et le dimanche, les heures travaillées sont majorées de 75%. En cas de problème, rapprochez-vous des représentants du personnel ou délégués syndicaux.

2. Jours fériés

Les jours fériés, les heures travaillées sont majorées de 50%, sauf le 1^{er} mai, où elles sont majorées de 100%.⁴

3. Heures de nuit

Le travail de nuit entraîne une majoration de 30% : le paiement d'un repos compensateur à hauteur de 20% (qui apparaît comme « Droits à récup CDDU » sur la fiche de paie), additionné à une majoration financière de 10%, pour les heures effectuées entre 22h et 6h.⁵

4. Repos quotidien

L'accord de branche prévoit une durée de repos minimale de 11 heures entre deux vacations (de la prise de service à la fin).

Exceptionnellement, si l'activité l'impose, cette durée peut être portée à 9h, mais pas plus de 2 fois par semaine civile ou 3 fois par période de 7 jours consécutifs.

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures fera l'objet d'un repos compensateur ou du paiement à la fin du contrat sur la base du salaire horaire majoré de 30 %.⁶ Cela apparaît sur la fiche de paie sous l'intitulé « Droits à récup CDDU ».

Nota bene : les repos compensateurs, qu'ils viennent des heures de nuit ou de la diminution exceptionnelle du temps de repos quotidien, apparaissent tous sous l'intitulé « Droits à récupérer », dans la même ligne, sur la fiche de paie.

⁴ Article 6.9.2 de l'accord professionnel national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, page 122

⁵ Article 6.10 de l'accord professionnel national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, page 123

⁶ Article 6.6.1 de l'accord professionnel national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, page 120

SPÉCIFICITÉS POUR LES JOURNALISTES

1. Week-ends

Les heures de travail effectuées le week-end sont rémunérées au même tarif que la semaine pour les journalistes. Cependant, à partir d'un certain nombre de week-ends par an, le journaliste peut toucher une « prime week-end. » Voir l'article sur la prime week-end dans la section « primes à caractère professionnel ».

2. Jours fériés

Les jours fériés donnent lieu à des récupérations pour les CDI. Pour les CDD, comme c'est rarement possible d'octroyer une récupération étant donné les courtes durées de contrat, ces journées sont payées double, sauf le 1er mai qui est payé triple. Si vous êtes en contrat long, vous pouvez opter ou pour cette compensation financière ou pour une journée de récupération, en accord avec le rédacteur en chef.

Si vous travaillez 5 jours sur 7 lors d'une semaine qui comprend un jour férié, on vous paie également l'équivalent d'une journée supplémentaire, même si vous êtes en RH le jour férié.

3. Repos hebdomadaire

À partir de 5 jours de contrat sur la même semaine (du lundi au dimanche), vous avez droit à deux jours de repos hebdomadaire. On ne peut donc pas vous faire signer un contrat de 5 jours. C'est soit 4, soit 7 (5+2RH).

Exceptionnellement, vous pouvez travailler jusqu'à six jours, mais cette dernière journée sera payée comme des heures supplémentaires.

4. Repos quotidien

Entre deux journées de travail, vous avez droit à 11 heures de repos. Exceptionnellement, ce temps de repos peut être réduit à 9 heures (actualité, imprévu, etc.), mais pas plus de deux fois par semaine.

L'amplitude de la journée de travail (de la prise de service à la fin) ne peut pas excéder 13h heures.

En cas de problème, c'est à voir avec le *rédacteur en chef et l'organisateur d'activité de la rédaction* concernée. Si on vous refuse ces droits, vous pouvez citer l'article 3.3.2.1 de l'accord collectif d'entreprise, page 199 (cf. annexe)

PRIMES

Selon votre situation familiale ou en fonction des exigences inhérentes à votre métier, vous pouvez prétendre à certaines primes. Leur versement est automatique, à vérifier sur votre bulletin de salaire. En cas de problème, contactez le gestionnaire de paie, le gestionnaire RH ou votre rédacteur en chef.

Important : si vous remplissez bien les critères précisez dans l'accord collectif de France Télévisions, l'employeur ne peut en aucun cas refuser de vous verser la prime, même s'il vous dit qu'il estime que votre travail n'était pas à la hauteur. Elle n'est pas versée à son appréciation mais uniquement sur la base des critères précis indiqués ci-dessous. Vous refuser une prime à laquelle vous avez droit revient à vous imposer une sanction pécuniaire, c'est strictement interdit par l'article L331-2 Du Code du travail.

Il existe également des indemnités pour compenser les problèmes de garde d'enfants engendrés par les spécificités de notre travail. Pour les toucher, renseignez-vous auprès de l'assistante d'organisation ou le gestionnaire de paie.

PRIMES À CARACTÈRE PROFESSIONNEL

1. *Prime de locale excentrée (uniquement pour les journalistes)*

Montant : **271,93 par mois**, au prorata du nombre de jours travaillés.

Conditions d'attribution : travailler dans un bureau d'information de proximité (BIP, BEX, BAV, l'appellation dépend des rédacs et des générations !)

2. *Prime de compétence complémentaire (pour les journalistes)*

Montant pour la CC1 : **178 euros**, au prorata du nombre de jours travaillés.

Montant pour la CC 2 : **296 euros**, au prorata du nombre de jours travaillés.

Conditions d'attribution : il faut que la compétence complémentaire soit officiellement reconnue par France Télévisions (passage devant un jury, validation... Pour en savoir plus, jetez un œil à l'article 2.2 de l'accord collectif d'entreprise, pages 182-187).

À noter, une nouveauté 2020 : ce n'est pas à proprement parler une prime de compétence complémentaire mais plutôt une compensation : il existe désormais une prime d'édition pour les journalistes qui font des remplacements de chef d'édition. Elle existait déjà dans certaines rédactions mais il semblerait que ça s'est étendu à tout le réseau. Elle est de 15 euros bruts par jour d'édition. Je n'ai pas trouvé de document mais un IRH m'a confirmé que c'était national.

3. Prime de compétence complémentaire (pour les PTA)

Il existe désormais des compétences complémentaires (UCC) pour les personnels techniques, intermittents compris. Leur exercice est régi par un accord de juin 2021⁷ et s'accompagne d'une prime soit à l'acte (plafonnée à 225 euros par mois, pour le détail voir tableau ci-dessous), soit mensuelle (225 euros).

Groupe emploi du salarié	Groupe emploi UCC	Prime à l'acte
1 à 4	1 à 4	16 euros
1 à 4	5 à 6	23,5 euros
1 à 4	7 à 8	29 euros
5 à 8	1 à 4	16 euros
5 à 8	5 à 6	23,5 euros
5 à 8	7 à 8	29 euros
A1	6	23,5 euros

4. Prime week-end (journalistes)

À partir d'un certain nombre de week-ends travaillés dans une année civile, le journaliste a droit à une prime. Le décompte se fait sur l'année civile, et la prime doit être versée par la rédaction où a été effectué le dernier week-end, sur la première fiche de paie de l'année suivante.

Nombre de week-end travaillés	Période	Montant de la prime
Entre 12 et 19	Sur 10 mois, dont au moins 1 WE travaillé par mois	250
Entre 20 et 30	Sur 10 mois, dont au moins 1 WE travaillé par mois	500
Entre 20 et 30	Sur l'année civile	250
Plus de 30	Sur l'année civile	500

À savoir : sont pris en compte uniquement les week-ends complets (samedi + dimanche). Si vous travaillez un samedi seul, puis un dimanche seul la semaine suivante, cela ne fait pas un week-end. Pour un week-end à cheval sur deux mois, il est pris en compte pour le deuxième mois.

Il n'y a pas de démarches à effectuer, mais il est important de vérifier qu'elle vous a bien été versée.

⁷ <https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-bourgogne/UCC/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fmonespace%2Dbourgogne%2FUCC%2FAccord%20UCC%20juin%202021%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fmonespace%2Dbourgogne%2FUCC>

Dans le cas contraire, contactez le gestionnaire RH de la rédaction concernée. Si on vous la refuse alors que vous rentrez dans les critères, vous pouvez fournir le document RH correspondant disponible sur Monespace⁸, ou citer l'article 3.3.5 de l'accord collectif d'entreprise, page 204.

5. Prime d'ancienneté dans la profession de journaliste

Votre ancienneté dans la profession ouvre le droit à une prime, en fonction du nombre d'années, et dont le montant est fixé par l'accord collectif d'entreprise (plus avantageux que ceux fixés par la Convention collective national du travail des journalistes).

Années d'ancienneté la profession ⁹	Montant de la prime ¹⁰
5 ans	5% du salaire minimal garanti
10 ans	10% du salaire minimal garanti
15 ans	15% du salaire minimal garanti
20 ans	20% du salaire minimal garanti
25 ans	23% du salaire minimal garanti
30 ans et plus	26% du salaire minimal garanti

6. Prime d'ancienneté entreprise (journalistes)

Dans l'accord collectif d'entreprise, sauf erreur de ma part, il n'est pas fait mention d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise. Néanmoins, la CCNTJ (Convention collective national du travail des journalistes) qui régit l'exercice de la profession, prévoit en effet le versement d'une prime en fonction du nombre d'années passées dans l'entreprise en temps que journaliste professionnel.

Ancienneté dans l'entreprise ¹¹	Montant de la prime ¹²
5 ans	2% du salaire minimal garanti
10 ans	4% du salaire minimal garanti
15 ans	6% du salaire minimal garanti
20 ans et plus	9% du salaire minimal garanti

Attention : l'ancienneté ne correspond pas à la date anniversaire de votre premier contrat, mais au total des jours de contrats effectués. Par exemple, si vous êtes rentrés dans le vivier en 2010, vous n'êtes pas augmenté en 2015. Vous serez augmenté quand vous aurez atteint le nombre de jours travaillés d'un équivalent temps plein sur cinq ans.

7. Note sur l'ancienneté des intermittents

Il n'existe pas à proprement parler de prime d'ancienneté pour les intermittents. En revanche, l'accord de branche¹³ prévoit une majoration de rémunération (+5%) à partir de 350 jours (ou 2 800 heures) de collaboration avec l'entreprise. (Moins de 350 jours : « M1 », plus de 350 jours : « M2 »).

⁸ shorturl.at/txUYZ

⁹ La date prise en compte est celle de la première carte de presse (en général fixée à trois mois avant la réception). Si vous ne la connaissez pas, contactez la CCIP, ils répondent rapidement en général.

¹⁰ Article 2.1.2.2 de l'accord collectif d'entreprise, page 179

¹¹ Article 24 de la CCNTJ

¹² Article 23 de la CCNTJ

¹³ Article 4.3 de l'accord professionnel national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, page 112

PRIMES À CARACTÈRE SOCIAL

1. *Prime de PACS ou mariage¹⁴*

Félicitations ! Vous vous pacsez ou vous mariez ? Vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions d'une prime pour cet événement.

Montant : **750 euros** (soumis aux cotisations sociales)

Conditions d'attribution :

- l'événement se réalise pendant un contrat (justificatif à fournir au gestionnaire de paie)
- la durée du contrat ou la durée de collaboration cumulée pendant l'année civile est supérieure à trois mois

2. *Prime de naissance (uniquement pour les CDD de droit commun)¹⁵*

En cas de naissance, d'adoption, de reconnaissance ou de légitimation d'un enfant (moins de 16 ans), vous avez droit, sous certaines conditions, à une prime dite « de naissance ».

Montant : **750 euros par enfant** (500 par enfant et par parent si votre conjoint est aussi un collaborateur de France Télévisions et remplit les conditions)

Conditions d'attribution :

- l'événement se réalise pendant un contrat (justificatif à fournir au gestionnaire de paie)
- la durée du contrat ou la durée de collaboration cumulée pendant l'année civile est supérieure à trois mois

3. *Supplément familial (uniquement pour les CDD de droit commun)*

Si vous avez des enfants de moins de 20 ans à charge, vous avez droit, sous certaines conditions, à une prime mensuelle.

Montant : 38 euros pour chacun des deux premiers enfants à charge puis 87 euros à partir du troisième.

Modalités d'attribution : voir le document RH¹⁶

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre interlocuteur RH.

¹⁴ shorturl.at/oqDEU

¹⁵ shorturl.at/djFLN

¹⁶ shorturl.at/szP46

INDEMNITÉS DE VOYAGE CDD-U

Pour les CDDU, le temps passé dans les transports est pris en compte par FTV mais n'est pas du Temps de Travail Effectif (TTE), sauf si vos horaires effectifs sont de moins de 8 heures (ex : vous avez 1h30 de transport donc 3h aller& retour et 5 heures de travail effectif : vous n'aurez aucune compensation de voyage).

Pour une journée normale, si vous habitez à plus de 50km ou 1h de trajet de votre lieu de travail (référence : itinéraire le plus rapide sur mappy), FTV indemnise le temps passé dans les transports, mais distingue 2 cas :

- Si vous pouvez rentrer chez vous après votre journée de travail (contrat d'une seule journée par exemple), il s'agit de **temps de trajet**, comptabilisé à l'heure. Il apparaît sur votre fiche de paie comme « *indemnité de trajet* ». La formule de calcul :

[indemnité de trajet = (nombre d'heures effectives de trajet – 2 heures) X taux horaire de votre profession]

- Si vous ne dormez pas chez vous (découcher la veille d'un contrat ou contrat de plusieurs jours), il s'agit de **temps de voyage**, comptabilisé forfaitairement. Il apparaît sur votre fiche de paie comme « *indemnité de voyage* ».¹⁷

Durée de voyage	Montant de l'indemnité
Moins de 4h	½ journée du salaire minimum de la fonction (M1)
Entre 4h et 8h	1 journée du salaire minimum de la fonction (M1)
Plus de 8h	1,5 journée du salaire minimum de la fonction (M1)

Nota bene : Une note interne RH (de Fabien Amet) est sortie en 2019 ou 2020 : **toutes les indemnités de voyage s'apprécient aux trajets et non aux contrats** ! C'est-à-dire que si vous avez 2 heures pour venir à la station (vous avez droit à ½ IV) et que vous travaillez lundi & mardi puis jeudi & vendredi : vous aurez droit à ½ IV le lundi, ½ IV le mardi, ½ IV le jeudi et ½ IV le vendredi donc 2 jours de salaires supplémentaire.

Il est à noter également que dans des stations le temps de trajet n'existe pas et que même pour une seule journée de contrat vous aurez des indemnités voyage (cela est en notre faveur !).

Vos temps de transport pendant une journée de travail (en reportage par exemple) ne rentrent pas dans ce cadre car ce sont du temps de travail effectif, bien évidemment.

¹⁷ Pour avoir un découcher la veille ou le soir du contrat pour cause d'horaires décalés par exemple, vous devez avoir l'accord de votre chef de service

NOS DROITS ET DEVOIRS

ARRÊT MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

1. Arrêt maladie pendant un contrat

Contrairement à ce que beaucoup d'entre nous pensent, nous avons bien le droit de tomber malade.

Il s'agit d'une absence justifiée, si l'on fournit un certificat médical dans les 48 heures, et que l'on ne peut en aucun cas vous reprocher ! Vous devez juste avertir au plus vite votre chef de service pour qu'il puisse s'organiser. Si vous tomber malade avant même de commencer votre mission, à partir du moment où le contrat est signé, il s'agit bien d'un arrêt maladie et non d'une annulation ou rupture de votre contrat de travail.

2. Accident de travail ou de trajet

Les non-permanents sont des salariés comme les autres, un accident qui intervient sur votre lieu de travail ou durant votre trajet domicile-rédaction, qu'il s'accompagne ou non d'un arrêt de travail, doit être déclaré auprès de l'entreprise et de la sécurité sociale. Le médecin qui vous examine remplit un formulaire que vous fournirez aux deux. C'est régi par le code de la sécurité sociale¹⁸ comme pour n'importe quel salarié de n'importe quelle entreprise.

Même si cet accident n'entraîne pas d'arrêt de travail pour X ou Y raison (par exemple, s'il survient le dernier jour de votre contrat), il est important de le déclarer, car s'il entraîne des complications de santé, ça change tout pour la prise en charge.

À noter : parfois, des « incidents bénins » surviennent sur le lieu de travail. Ils ne méritent pas une consultation médicale mais méritent d'être signalés : un malaise vagal, une douleur parce que du matériel nous tombe sur le doigt de pied ou parce qu'on a glissé sur un sol qui venait d'être nettoyé... Rapprochez-vous des *représentants du personnel ou de l'interlocuteur RH* de la rédaction pour savoir comment le signaler. Ça n'a pas de conséquence directe pour vous mais ça peut être utile pour deux raisons :

- Soit parce que finalement, cet incident qui paraissait bénin entraîne des complications de santé, et dans ce cas la responsabilité de l'employeur peut être reconnue
- Soit pour la vie de la station : par exemple, si 10 personnes signalent qu'ils se sont ramassés dans les toilettes parce que le sol était mouillé, la direction peut décider de décaler les horaires de ménage pour limiter le risque d'accident.

3. Salaire

Pendant la durée de votre arrêt maladie, pour les CDD de droit commun, votre salaire est maintenu dès le premier jour.¹⁹ Concrètement, sur votre fiche de paie, cela apparaît comme suit :

REtenue absence maladie	1,00	83,010	-83,01
PAIEMENT ABS. MALADIE 100%	1,00	83,010	83,01

¹⁸ Article L411-1, L411-2, L412-8 et L412-9

¹⁹ Article 6.3 de l'accord collectif d'entreprise, page 43

4. Covid-19

Depuis le début de l'épidémie covid-19, les procédures changent régulièrement au gré des décisions du gouvernement. Si vous avez un doute sur la marche à suivre, contactez une assistante de rédaction ou un rédacteur en chef adjoint pour lui poser vos questions AVANT le début du contrat.

Si vous avez été en contact avec une personne testée positive au covid-19, ou qui a des symptômes, ou si vous avez vous-même des symptômes, prévenez immédiatement votre supérieur, avant de vous rendre sur le lieu de travail si possible. Il vous dira quoi faire selon les recommandations en vigueur à ce moment-là. Néanmoins, gardez en tête que si cela survient pendant un contrat, ce n'est pas une raison pour briser ce contrat ou vous l'annuler. En toute logique, on vous demandera un justificatif type arrêt maladie et vous serez payés.

Pour plus d'informations sur les mesures de sécurité relatives au covid-19, rendez-vous sur Monespace²⁰.

DROITS DU SALARIÉ

En tant que CDD ou intermittent, vous avez tout à fait le droit d'être syndiqué, et cela ne peut en aucun cas entraîner de sanction ou de mesures discriminatoires à votre encontre.²¹

1. Élections professionnelles

Les non-permanents peuvent voter et se présenter aux élections professionnelles. Attention, un mandat syndical s'accompagne d'obligations, de responsabilités et d'un engagement. Pour plus de renseignements, contactez les syndicats : SNJ, FO, CGT, CFDT ou Sud.

2. Le droit de grève

L'exercice du droit de grève est garanti par le code du travail et ne peut pas impliquer de sanction à votre encontre. Si un préavis a été déposé, qu'il soit national ou local, vous avez droit de faire grève (sous trois forme : débrayage de 59 minutes, demi-journée ou journée complète). Vous devez le signaler à votre chef de service au moment de votre prise de service. Vous n'êtes pas tenu de vous rendre sur votre lieu de travail, vous pouvez simplement l'appeler.

Personne ne peut vous reprocher de faire ou de ne pas faire grève. Les modalités du droit de grève sont rappelées par la direction, par mail, à chaque fois qu'un préavis est déposé.

3. Activités sociales et culturelles

Les CDD et intermittents deviennent ayant-droit des ASC (activités sociales et culturelles, ex-CE) à partir de 50 jours de collaboration à France Télévisions (sur l'ensemble des rédactions du réseau).

Vous pouvez alors demander à être rattaché à une antenne précise (privilégiez celle où vous passez le plus de temps) en vous rapprochant des membres de la commission ASC de votre rédaction. Dès lors, vous pourrez bénéficier de tous les avantages proposés par votre antenne : places de cinéma à taux réduit, chèques culture, activités pour les enfants, remboursements de places de spectacles, cadeaux de Noël, et bien d'autres choses !

²⁰ https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-covid_

²¹ Article L2511 du code du travail

Les CDD et intermittents deviennent ayant-droit des ASC (activités sociales et culturelles, ex-CE) à partir de 50 jours de collaboration à France Télévisions (sur l'ensemble des rédactions du réseau).

Vous pouvez alors demander à être rattaché à une antenne précise (privilégiez celle où vous passez le plus de temps) en vous rapprochant des membres de la commission ASC de votre rédaction. Dès lors, vous pourrez bénéficier de tous les avantages proposés par votre antenne : places de cinéma à taux réduit, chèques culture, activités pour les enfants, remboursements de places de spectacles, cadeaux de Noël, et bien d'autres choses !

4. *Congé pour événement familial*

En cas de mariage, de naissance, ou de décès d'un proche, vous avez droit à des jours de congés pour événement familial, s'il survient pendant un contrat. Rapprochez-vous de l'assistante d'organisation pour connaître vos droits et poser ces jours.

À SAVOIR AUSSI

SANTÉ

1. Médecine du travail (CDD de droit commun)

France Télévisions est dans l'obligation de vous prendre un rendez-vous pour avec la médecine du travail (et vous êtes obligés de vous y rendre) pour vous faire travailler. Lorsque vous savez que vous allez passer un peu de temps dans une rédaction, rapprochez-vous de l'assistante d'organisation ou de l'interlocuteur RH pour prendre ce rendez-vous.

2. Versement santé (uniquement pour les CDD de droit commun)

Les salariés en CDD dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois bénéficient d'un « versement santé », qui correspond en fait à une participation au paiement de votre mutuelle.

Pour bénéficier de ce versement il faut :

- Justifier d'une couverture individuelle par un contrat de frais de santé « responsable » (attention, cette mention doit impérativement figurer sur l'attestation de votre mutuelle)
- Avoir un contrat de moins de 3 mois, et que la mutuelle couvre la totalité de la période du contrat
- Remplir un formulaire de « demande de versement » fourni par l'assistante d'organisation ou l'interlocuteur RH

Le montant est calculé au prorata du nombre de jours travaillés. Je vous épargne le calcul un peu compliqué mais il faut savoir que le montant est plafonné à 97,425€ (en 2018, ça peut évoluer), pour 20 jours travaillés au cours d'un mois civil.

Nouveauté 2020 : a priori, il n'est plus nécessaire de renouveler la demande à chaque contrat. À vérifier tout de même avec l'assistante à chaque fois.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ANNEXES

Lorsque vous êtes en contrat, vous travaillez en exclusivité pour France Télévisions. Néanmoins, dans certains cas, vous pouvez exercer une activité annexe (d'enseignement par exemple) sur vos temps de repos. Vous êtes dans l'obligation d'en informer France Télévisions, et d'avoir leur accord.

Dans tous les cas, cette activité ne peut entrer en concurrence avec votre travail à France Télévisions (pas de pige pour TF1 le soir après une journée à France 3 par exemple).

DÉDUCTION FORFAITAIRE (JOURNALISTES)

Chaque début d'année, France Télévisions vous demande si vous voulez opter pour la « déduction forfaitaire ». Pour résumer, en très gros :

- Soit vous dites oui, et dans ce cas, certaines de vos cotisations sociales (retraite, assurance maladie...) sont calculées sur votre salaire brut abattu de 30%. Ex : vous touchez 1000 euros bruts, vous ne cotisez que sur 700€. Vous toucherez donc un salaire net un peu plus élevé, mais paierez moins de cotisations (= potentiellement une pension de retraite moins élevée, etc.)
- Soit vous dites non, et dans ce cas rien ne change.

La décision que vous prenez en janvier est valable pour toute l'année civile. Vous pouvez changer d'avis tous les ans. Si vous n'êtes pas sûr de la décision que vous souhaitez prendre, les syndicats peuvent vous préciser les tenants et les aboutissants.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Ce document s'appuie, en grande partie, sur trois grands textes officiels qui régissent l'emploi non-permanent à France Télévisions, et que vous pouvez consulter sur internet.

[Accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013](#)

[Accord professionnel national – Branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, du 22 décembre 2006](#)

[Convention collective national du travail de journaliste](#)

L'ensemble des textes fondateurs de l'entreprise sont à retrouver sur [Monespace](#).

D'autres informations sont disponibles sur Monespace ou auprès des interlocuteurs RH.