

L'accord signé par FO le 6 juin établit une distinction entre les collaborateurs non permanents. Il détermine notamment un profil de CDD dits réguliers qui bénéficiera de certains privilèges tandis que les autres seront précarisés.

**Etre régulier, ça veut dire...** Être considéré comme « embauchable » c'est l'autre terme employé par la direction.

Concrètement, l'accord prévoit que les réguliers soient « mobilisés en priorité dans l'attente d'une possibilité d'intégration sous CDI pour ceux qui le souhaitent »

A ce titre la direction n'impose pas le seuil des 80 ou des 120 jours de travail maximum par an.

Si un régulier postule pour un cdi sa « candidature sera examinée en priorité ».

S'il doit déménager pour occuper son nouvel emploi, alors il pourra « bénéficier du pass mobilité »

**Ne pas être régulier, ça veut dire...**

Les non permanents qui n'auront pas été identifiés « régulier » travailleront uniquement quand les réguliers ne seront pas disponibles.

Ils n'auront pas l'autorisation de dépasser le seuil des 80 ou 120 jours automatiquement, le

planificateur devra demander

l'autorisation de dépassement à son service RH.

## Les limites du système

Pour remplacer les cdd en carence, il faudra faire appel à de « nouveaux collaborateurs » qui seront soumis eux aussi aux seuils des 80 et des 120 jours et seront à leur tour remplacés par d'autres... Même si la direction annonce « Un suivi des parcours individuels par la fonction RH, dès les premiers temps de collaboration puis lors de l'atteinte d'un seuil de 80 jours annuels. » il leur sera de plus en plus difficile de faire un jour partie des réguliers et donc d'intégrer l'entreprise. Cette politique risque de créer un « vivier » sans cesse renouvelable, et des cdd éjectables selon un mode de fonctionnement déjà en vigueur sur d'autres chaînes.

Pour être régulier : il faut avoir travaillé l'équivalent d'un mi-temps en moyenne sur les 5 dernières années civiles ou 60% d'un temps plein au cours de chacune des 3 dernières années en ayant travaillé au cours du dernier semestre 2017. En clair :

**Les intermittents** doivent comptabiliser 120 jours de travail par an pour chacune des années 2015, 2016 et 2017 ou 500 jours entre 2013 et 2017 en ayant travaillé au dernier semestre 2017.

**Les pigistes et les cachetiers** sont soumis aux mêmes règles que les intermittents

**Les ccd de droit commun** (journalistes et administratifs) doivent avoir cumulé 210 jours de travail par an pour chacune des années 2015, 2016 et 2017 ou 900 jours entre 2013 et 2017 en ayant travaillé au dernier semestre 2017

Suite à la mobilisation des syndicats fin octobre la direction a accepté d'inclure **les CDD qui ont travaillés 1000 jours avant le 1er septembre 2018** dans la liste des REGULIERS

**ALERTE**  
DISPARITION INQUIETANTE



**Sud** TELEVISION SYNDICAT DE RÉSISTANCE  
Aidez-nous à vous aider, rejoignez-nous!  
Syndicat SUD Médias Télévision : 07 51 69 60 26 - syndicatesud@francetv.fr  
Rejoignez-nous sur twitter@syndicatsudtv et sur notre blog http://syndicatsudtv.blogspot.fr/

PERTE DE STATUT  
AGGRAVÉ - DOUBLE