



CHARTRE DE LA COLLECTIVITÉ DE GMAC PRODUCTION

VERSION G1 DU 04 MARS 2020

HORS CHAPITRE : ARTICLE I - Objet et champ d'application

Conformément à la loi, la présente charte de la collectivité fixe les règles applicables en matière de discipline, d'hygiène, de sécurité, de vie en communauté, de parité, d'objectifs environnementaux, des droits et devoirs des cadres et non-cadres au sein de l'entreprise, et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées.

La présente charte vient compléter le contrat de travail des salarié.e.s, mais aussi les contrats réalisés avec des prestataires ou autres entreprises. Elle devra être obligatoirement lu et signée en même temps que le contrat de travail, le contrat de partenariat ou le contrat de prestataire.

Elle s'applique également aux organes de gestion et de gouvernance de l'entreprise. Le/la Président.e est le/la garant.e de l'application de ce texte.

Elle s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, cours, parkings, cantines compris, voire hors de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Elle s'applique de plus à l'ensemble des personnels présents dans l'entreprise, aux stagiaires, intérimaires, salarié.e.s d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit. Elle s'applique également aux prestataires extérieurs (comme les micro-entrepreneurs), mais uniquement lors d'un travail collectif avec les salarié.e.s de l'entreprise, pour cela, la présente charte doit être incluse dans le contrat (ex : CGV) signé entre GMAC Production et le/la prestataire.

Attention : Les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi que celles relatives à la procédure disciplinaire ne peuvent s'appliquer qu'aux salarié.e.s de l'entreprise.



CHAPITRE I – TOURNAGES ET EVENEMENTS EXTERIEURS

Introduction : En raison du caractère exceptionnel d'un tournage ou d'un évènement extérieur, ceux-ci apportent des obligations et réglementations supplémentaires :

ARTICLE II – Accessibilité

Pour l'entrée ou la sortie du site, il pourra être procédé à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne. Le/la salarié.e sera averti du droit de s'opposer à un tel contrôle. Il/elle pourra exiger la présence d'un témoin (salarié.e ou représentant.e du personnel) lors de cette vérification. En cas de refus de l'intéressé.e, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

ARTICLE III – Droits

Lorsque l'effectif salarial d'un tournage ou évènement extérieur dépasse les dix (10) personnes, la direction se devra d'employer un/une représentant.e social.e délégué.e, dont la mission sera de veiller à la santé physique et psychologique des salarié.e.s, ainsi que de les représenter.

ARTICLE IV – Environnement et écologie

Sur un tournage/événement, comme dans la vie de l'entreprise, l'utilisation d'objets à usage unique est proscrite. Le non-respect de l'article 4 du CHAPITRE 2 pendant un tournage/événement, entrainera un licenciement pour « faute simple ».

Attention : Vis-à-vis du caractère particulier d'un tournage, la réglementation du CHAPITRE I – Article IV ne peut s'appliquer sur les « consommables professionnels », tel que le scotch de travail ou le cordage. Dans le cas où le/la salarié.e aurait un doute sur l'utilisation possible ou non d'un objet à usage unique à but professionnel, il/elle peut s'en référer à la direction ou son/sa représentant.e.



ARTICLE V – Régie et alimentaire

La direction doit donner les moyens à l'équipe régie de remplir les obligations suivantes :

L'équipe régie se doit de pouvoir fournir des repas complets en fonction de chaque régime alimentaire. Elle se doit de se fournir à des producteurs.rices locaux et possédant au possible le label BIO «AB».

La production locale prime sur le label BIO «AB». Le/la salarié.e doit informer de son régime alimentaire au moins 2 semaines avant le début du contrat/ tournage. Dans le cas où le contrat est signé 2 semaines avant le tournage, le/la salarié.e doit informer de son régime alimentaire à sa signature.

CHAPITRE II – EQUITE

ARTICLE VI – Ecriture inclusive

Les documents officiels ou non, internes et externes (de la direction ou des salarié.e.s), doivent être rédigés en français et en écriture inclusive, tel que sur l'exemple suivant : « Les technicien.ne.s sont sous la responsabilité du/de la producteur.rice ».

ARTICLE VII – Anti-discrimination

Il est rigoureusement proscrit de faire une différence de rémunération entre un même poste pour une différence de sexe, genre, culture, religion ou nationalité. Comme l'indique les articles 225-1 à 225-4 du code pénal, la discrimination à l'embauche peut être lourdement punie par la loi. Ces discriminations seront aussi punies par un licenciement pour « faute grave ».

ARTICLE VIII – Alerte harcèlement – Partie I

Il est du devoir du/de la salarié.e, prestataire ou de chaque personne travaillant pour ou avec GMAC Production de signaler à un/une responsable si il/elle est témoin.te de harcèlement ou discrimination au sein de l'entreprise. Le/la responsable à alerter peut être le/la producteur.rice, directeur.rice de production, représentant.e social.e, président.e, directeur.rice de service ou général.e.

**ARTICLE VIII – Alerte harcèlement – Partie II**

Le/la représentant.e se doit d'accompagner la victime ainsi que d'appliquer les sanctions nécessaires. Le harcèlement ou discrimination sont punis par un licenciement pour « faute grave ». C'est à la victime de choisir si elle souhaite porter l'affaire en justice. L'entreprise ne doit en aucun cas s'interposer dans cette décision.

CHAPITRE III – VIE DE L'ENTREPRISE**ARTICLE IX – Zéro déchet et engagement écologique**

GMAC Production s'engage à adopter un mode de vie zéro déchet, et met TOUT en oeuvre pour minimiser son empreinte carbone. La direction doit donner les moyens au personnel, et le personnel (comme la direction) doit respecter cet article pendant les heures de travail dans l'entreprise (y compris pour les repas, pause...).

ARTICLE X – Droits dans l'entreprise

Lorsque l'effectif salarial de l'entreprise dépasse les dix (10) personnes, la direction se devra d'employer un/une représentant.e social.e, dont la mission sera de veiller sur le personnel, ainsi que de les représenter.

Chaque salarié.e, stagiaire, alternant.e ou prestataire doit être libre de pouvoir parler à un.e responsable d'une problématique ou d'un stress lié à une mission donnée.

**HORS CHAPITRE : ARTICLE XI - Dispositions finales**

La présente charte collective annule et remplace tout autre écrit précédent (hors contrats) ou précédent accord verbal entre les parties.

Texte rédigé à Dol-de-Bretagne, par M. GUEDEU Maxence, Président Directeur-Général, le 04/03/2020

M. GUEDEU Maxence
Président Directeur-Général

Bon pour
la mise en place
de la présente charte.

**PAGE V**