



28/09/1993.

**ACCORD D'ENTREPRISE**

La direction de France 2 et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies afin de rechercher les conditions d'une meilleure application de certaines dispositions conventionnelles en tenant compte des évolutions constatées ou de la nécessité de préciser l'interprétation de certains accords internes.

Constatant leur accord sur les différents points contenus dans le présent protocole, les parties signataires sont convenues de renouveler cette démarche de concertation en tant que de besoin, afin d'examiner toute autre question relative à l'application de dispositions conventionnelles ou résultant d'accords internes ou d'usages, pouvant éventuellement se présenter.

Il en va ainsi, notamment, de tout dispositif novateur contribuant, au niveau de l'entreprise, à favoriser les mesures en faveur de l'emploi, sous réserve de sa compatibilité avec le maintien de l'équilibre financier de France 2. Dans ce cadre, les signataires sont convenus de mettre à l'étude un système permettant aux salariés d'épargner volontairement leurs droits acquis en matière de congés et récupérations au delà de la période annuelle normale. Les orientations de cette étude figurent en annexe au présent accord.

Compte tenu des négociations qui ont eu lieu, l'accord suivant, applicable à compter du 1er Septembre 1993, a été conclu entre les parties signataires.

GS  
[Handwritten signatures]

## **Chapitre I : DISPOSITIONS RELATIVES A CERTAINS METIERS**

### **ARTICLE I : ASSISTANT A LA PRODUCTION**

Le métier d'assistant à la production, classé et défini dans les groupes de qualification B8-0 (technicien de production) ou B9-1 (technicien de production spécialisé) de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (C.C.C.P.A.), est exercé à France 2 dans les conditions suivantes :

L'assistant à la production est chargé, dans un service de programme ou un service d'information, des travaux nécessaires à la préparation et à la production du programme ou des journaux télévisés. Il assure, en particulier, les liaisons avec les autres services (notamment les services de documentation : photothèque, vidéothèque, etc...) afin de rassembler et fournir les images et autres éléments indispensables pour la fabrication, le montage et la diffusion de certains sujets. Il doit, à cette fin, avoir une bonne connaissance des ressources externes et internes de la chaîne, notamment de celles mises à sa disposition par l'informatique et la capacité de les exploiter.

Il peut être conduit à assurer la projection, le visionnage ou l'écoute de documents. Il peut également être amené à exécuter des tâches de gestion simple, de secrétariat ou d'accueil afin d'assurer la continuité et la bonne fin des travaux décrits ci-dessus.

Ce métier relève des groupes de qualification :

- B9-0, technicien de spécialité
- B11-0, technicien de maîtrise de spécialité
- B17-0, technicien supérieur de spécialité.

Le contrat de l'intéressé portera l'indication du métier d'assistant à la production.

Le recrutement s'effectue dans le groupe de qualification technicien de spécialité, selon les conditions de la C.C.C.P.A.

L'accès interne à ce métier se fait après sélection et formation.

Les promotions d'un groupe de qualification dans un autre groupe de qualification se font, après examen du dossier par la commission paritaire compétente, dans les conditions prévues par la C.C.C.P.A. et sont accompagnées, en tant que de besoin, d'une formation professionnelle complémentaire.

### **Dispositions transitoires**

Le reclassement des assistants à la production, actuellement en fonction et dont la liste a été arrêtée après avis de la commission paritaire du 26 mars 1993, s'effectue dans les conditions suivantes, à effet du 1er septembre 1993 :

- reclassement en B9-0 des assistants classés en B8-0, à égalité de niveau de qualification et d'ancienneté dans ce niveau,

6.5

*[Handwritten signatures and initials]*

- reclassement en B11-0 des assistants classés en B10-0, à salaire égal selon la méthode du changement latéral de groupe de qualification défini à l'article V-4-7 de la C.C.C.P.A.

## **ARTICLE II : OPERATEUR SYNTHETISEUR**

Le métier d'opérateur synthétiseur classé et défini dans le groupe de qualification B7-0. (technicien de logistique) de la C.C.C.P.A. est exercé à France 2 dans les conditions ci-après, compte-tenu de l'évolution nécessaire de la qualification requise.

Les opérateurs synthétiseurs doivent assurer la mise en forme et la composition de pages et bandeaux comprenant des textes, tableaux et icônes produits par les synthétiseurs d'écriture. Ils assurent la part de création et de recherche d'utilisation maximale des outils qui correspond à leur niveau de qualification respectif. En outre, les opérateurs synthétiseurs classés dans le groupe de qualification B17-0 reçoivent une formation adaptée aux nouvelles technologies et sont chargés de former l'ensemble des personnels permanents travaillant sur les synthétiseurs.

Ce métier relève des groupes de qualification :

- B9-0, technicien de spécialité
- B11-0, technicien de maîtrise de spécialité
- B17-0, technicien supérieur de spécialité.

Le contrat de l'intéressé portera l'indication du métier d'opérateur synthétiseur.

Le recrutement s'effectue selon les critères de la C.C.C.P.A. dans le groupe de qualification correspondant.

L'accès interne à ce métier se fait après sélection et formation.

Les promotions d'un groupe de qualification dans un autre groupe de qualification se font dans les conditions prévues par la C.C.C.P.A. et sont accompagnées en tant que besoin, d'une formation professionnelle complémentaire. Toutefois, pour la promotion dans le groupe B11-0, l'ancienneté dans le groupe B9-0 peut être réduite à 1 an.

## **ARTICLE III : APPLICATION DE L'ACCORD DU 29 JUILLET 1992**

L'article 6 de l'accord d'entreprise du 29 juillet 1992 a fixé les conditions d'ancienneté requises pour la promotion dans le groupe de qualification B21-1, cadre spécialisé. Il est précisé que l'ancienneté acquise dans un ou plusieurs des métiers permettant l'accès à ce groupe de qualification, classés dans les groupes de qualification B15-0, B16-0, B17-0, ou B18-0 et exercés successivement, peut être cumulée et prise en compte pour les propositions de promotions présentées à la commission paritaire compétente.

63  
GJ  
A. f R

**Chapitre II : REMUNERATION DES SUJETIONS ET CONTRAINTES  
PROFESSIONNELLES DES CADRES.**

**ARTICLE I : CADRES SPECIALISES**

Les salariés dont l'accès à un groupe de qualification de cadre n'implique pas un changement dans la nature et l'exercice de leur activité (cas des salariés promus dans le groupe de qualification B21-1) restent régis par les dispositions du chapitre IV de la C.C.C.P.A. Ceux de ces salariés qui percevaient, antérieurement à leur promotion, un forfait en application des accords du 1er août 1989, du 26 juin 1990 et du 20 novembre 1991 continuent à le percevoir dans les mêmes conditions.

A titre exceptionnel, les salariés ayant signé, avant la date de conclusion du présent accord, un contrat les classant dans le groupe de qualification B21-1, peuvent opter, de façon irrévocable, dans le délai d'un mois après cette date, pour le système applicable à l'ensemble des autres cadres et faisant l'objet des articles ci-après.

Toutefois, un nouveau délai d'option serait ouvert au cas où la législation sur la durée du travail serait modifiée.

Les personnels ayant bénéficié d'une promotion dans le groupe de qualification B20-0 avant l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1990, de l'avenant n°13 à la C.C.C.P.A. et qui exercent leurs fonctions dans les mêmes conditions que ceux classés dans le groupe de qualification B21-1 peuvent opter, pendant un délai d'un mois à compter de la date de signature du présent accord, pour un reclassement à salaire égal dans le groupe de qualification B21-1.

**ARTICLE II : AUTRES CADRES**

Sous réserve des dispositions de l'article I ci-dessus, l'application de l'article V-7 de la C.C.C.P.A. relatif à la rémunération des sujétions professionnelles des cadres est assurée par deux éléments de salaires distincts :

- la prime de sujétion
- l'indemnité de contraintes d'activité

**ARTICLE III : PRIME DE SUJETION**

La prime de sujétion prend en considération la capacité du cadre à conduire les missions qui lui sont confiées et à réaliser les objectifs permanents ou ponctuels de son activité.

Ces responsabilités s'apprécient en fonction des critères suivants :

- exercice des fonctions d'encadrement
- technicité

- efficacité
- qualité du travail
- charge de travail.

Cette prime est versée aux seuls collaborateurs assumant effectivement des missions ou des responsabilités de cadres. Elle est versée sous forme d'un élément de salaire quadrimestriel dont le montant, variable, est déterminé par chaque directeur dans le cadre de l'enveloppe budgétaire qui lui est allouée, compte tenu de la composition des effectifs et d'un taux moyen théorique.

#### **ARTICLE IV : INDEMNITE DE CONTRAINTES D'ACTIVITE**

Cette indemnité, versée sous forme d'un élément de salaire mensuel, rémunère les dépassements, décalages et autres contraintes d'horaires.

a) Sous réserve des dispositions de l'article 1 ci-dessus, cette indemnité est au minimum égale au montant fixé par une note d'application pour chaque groupe de qualification de B19-0 à B27-0. Ce minimum rémunère forfaitairement les contraintes que tout cadre peut être conduit à supporter compte-tenu de l'autonomie d'organisation du travail dont il bénéficie.

b) Ce minimum peut être dépassé pour les cadres appartenant aux groupes de qualification B19-0 à B24-0, astreints à des contraintes particulières résultant de la nature même de leur activité (nombre important d'heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche). Sont, le cas échéant, concernés : les cadres dont les horaires sont déterminés avec précision par des tableaux de service, les cadres liés à l'antenne comme les chefs de production et les responsables d'exploitation antenne, les cadres pour lesquels les nécessités de service exigent des horaires particuliers.

Le supplément par rapport au minimum est évalué par le directeur en fonction de la nécessaire disponibilité qui résulte de ces conditions d'activité, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée à chaque secteur.

#### **ARTICLE V : RECUPERATIONS**

Les cadres que leur charge de travail conduit à dépasser de façon importante la disponibilité couverte par l'indemnité de contraintes d'activité pourront bénéficier sur décision de leur directeur de demi-journées de repos supplémentaires, dans la limite de seize par an. Ces demi-journées pourront être cumulées et accolées à des jours de congés sans que l'absence de l'intéressé puisse dépasser quatre semaines consécutives. Cette disposition se substitue à l'article IV.10 de la C.C.C.P.A.

Ces récupérations devront nécessairement être prises dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur dans l'entreprise.

**ARTICLE VI : INCOMPATIBILITES**

L'indemnité de contraintes d'activité des cadres exclut le paiement d'autres primes ou indemnités prévues par la C.C.C.P.A. (chapitre IV et annexe 7) et destinées à compenser les heures supplémentaires ou les majorations pour heures normales effectuées de nuit, en travail décalé, un dimanche, un jour férié ou chômé.

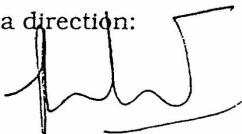
Elle n'exclut pas le versement des indemnités résultant d'accords internes : forfait disponibilité, prime de pénibilité, prime pour travail de nuit et indemnité forfaitaire jour férié.

**ARTICLE VII : INFORMATION**

La masse globale versée au titre de la prime de sujétion et de l'indemnité de contraintes d'activité sera communiquée chaque année aux organisations syndicales. A structure d'effectifs constante, son volume restera équivalent à celui de la prime de sujétion des cadres versée antérieurement au présent accord.

Fait à PARIS, le 28 SEP. 1993

Pour la direction:



Pour les organisations syndicales:

*Baudin*  
C.F.D.T.

*Cy. J. L.*  
S I T R FRANCE 2

*François Chazard*  
SNFO

*H. HECQUET*  
SNA CFTC

*Dobylis*  
SNRT. CGT

## ANNEXE RELATIVE AUX CONGES PAYES ET AUX RECUPERATIONS

Entre la direction et les organisations syndicales de FRANCE 2, il est convenu de mettre à l'étude un projet dit de "compte d'épargne temps".

L'objectif poursuivi est de rationaliser la prise des congés et récupérations en examinant les possibilités de dépasser le cadre annuel, sous certaines conditions.

L'anticipation et la meilleure organisation des absences résultant de la mise en place de ce système devrait faciliter la gestion du volume d'emploi globalement offert par FRANCE 2. L'étude devra, par conséquent, explorer les possibilités de mise en oeuvre de travail à temps partiel et d'emplois en alternance.

Les principes de ce projet sont les suivants :

Chaque salarié de FRANCE 2 pourrait porter sur un "compte d'épargne temps" individuel :

- les congés payés (hors congés légaux) dont la liste serait fixée par l'accord, que le salarié ne pourrait, par nécessité de service dûment établie, prendre durant la période normale (du 1er juin au 31 mai). Les congés payés non pris et non portés sur ce compte ne pourraient faire l'objet d'aucun autre report.

- les récupérations qui ne pourraient être prises dans un délai fixé par l'accord.

Le temps (heures ou jours) porté sur le "compte d'épargne temps" pourrait être pris :

- soit en cours de carrière pour un congé rémunéré dont la durée minimale et maximale serait fixée par accord;

- soit en fin de carrière avançant ainsi la date de départ en retraite.

Dans l'attente de la mise en place de ces dispositions, de façon exceptionnelle, les congés payés qui n'ont pu être pris, pour raisons de service clairement établies, avant le 1er juin 1993 devront impérativement être pris avant le 31 mai 1994.

G.S. dr.



