



Protocole d'accord sur l'évolution de carrière dans la fonction encadrement

Après avoir traité de la reconnaissance de l'expertise professionnelle, France 3 propose d'améliorer l'évolution professionnelle de ses cadres administratifs, techniques et de production qui assurent une responsabilité dans le processus de décision.

Ce protocole a pour objectifs la reconnaissance de postes à responsabilité et l'apurement de situations passées. Il ne préjuge pas des avancées qui seront proposées dans le cadre du dossier évolution de carrière des PTA.

ARTICLE 1 : identification des postes à responsabilité

Pour l'identification des postes à responsabilité, il est retenu comme critères la mise en œuvre d'une expertise professionnelle dans une relative autonomie, ainsi que l'exercice d'activités présentant indéniablement une dimension hiérarchique dans le processus de décision.

Les critères ci-dessus ont ainsi permis d'identifier, par direction ou par centre, le poste tenu par :

- le ou la responsable de la gestion de l'antenne
- le ou la responsable de la comptabilité
- le ou la responsable de l'administration paie
- le ou la responsable de l'informatique
- le ou la responsable de la logistique
- le ou la responsable de la planification
- le ou la responsable de la maintenance
- le ou la responsable de la post-production audio (URP)
- le ou la responsable de la post-production vidéo (URP)

Cette liste de postes reposant sur l'unicité de la responsabilité pourra, le cas échéant, être complétée par avenant, sans exclure l'étude au cas par cas de certaines situations non recensées.

Ces postes à responsabilité s'exercent, indépendamment de la carrière des collaborateurs, dans les groupes de qualification B22-0, B23-0, B24-0.

La carrière individuelle sur ces postes à responsabilité, peut s'étendre des qualifications B19-0, B20-0, B21-0 à la qualification B25-0.

Chaque collaborateur occupant un des postes à responsabilité précédemment définis bénéficie d'un entretien professionnel annuel.

.../...

M
G.V.

Cet entretien est un moment d'échanges entre le collaborateur, son hiérarchique et le DRH sur la tenue du poste, les compétences mises en œuvre, les éventuels besoins de formation... Il fera l'objet d'un compte-rendu motivé et écrit.

Ses conclusions conditionneront l'accès aux groupes de qualification supérieur.

Compte tenu de la nature de ces postes, en cas de nécessité, la direction s'engage à rechercher la solution de réorientation professionnelle la mieux adaptée.

Le collaborateur, pourra émettre un recours devant la commission paritaire « augmentation individuelle », s'il n'a bénéficié d'aucune mesure depuis plus de 5 ans sur le poste à responsabilité occupé.

ARTICLE 2 : modalités d'accès à la grille de carrière « B sup plus »

L'évolution de carrière des B22-0, B23-0, B24-0 occupant les postes à responsabilité identifiés à l'article 1 ci-dessus, se poursuit sur une grille de carrière dite « B sup plus » sur la base des critères suivants :

- acquérir par la formation et mettre en œuvre les compétences requises dans les activités exercées,
- assumer des responsabilités organisationnelles et des décisions dans la chaîne en amont et en aval des activités exercées,
- acquérir par la formation et démontrer sa capacité au management des « N-1 » et des équipes,
- assurer éventuellement mais efficacement l'intérim de son « N+1 ».

Ces critères, nécessaires au passage en B sup plus sont validés lors de l'entretien annuel défini dans l'article 1.

Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu motivé et écrit.

Conformément à l'accord du 13 mai 2002 relatif aux chargés de production, la grille « B sup plus » se substitue à la grille B24-1. Le placement dans la nouvelle grille se fera à salaire égal.

Le dessin de cette nouvelle grille figure en annexe 2.

ARTICLE 3 : Passage de l'expertise vers l'encadrement et réciproquement

L'accès à l'encadrement avec changement de poste justifiant les passages de B21-1 vers les grilles de cadres (B19-0, B20-0, B21-0), et de Bexp vers les grilles de cadres supérieurs (B22-0, B23-0, B24-0) est assimilé à un mouvement promotionnel selon les dispositions conventionnelles. Ces passages seront conditionnés par une évaluation de l'aptitude à l'encadrement et accompagnés, le cas échéant, de formations au management.

Les passages de grilles de cadres (B19-0, B20-0, B21-0) vers la B21-1 et les passages de cadres supérieurs (B22-0, B23-0, B24-0) vers Bexp se feront à indice égal.

→
D. G. V.

ARTICLE 4: Commission de suivi

Cet accord prend effet à la date de sa signature. Il fera l'objet d'une commission de suivi qui se réunira, à la demande d'un des signataires, avant la commission paritaire « augmentation individuelle ».

ARTICLE 5: Mesure exceptionnelle à caractère transitoire

A l'occasion de cet apurement, des mesures exceptionnelles pourront être accordées aux collaborateurs occupant un des postes à responsabilité définis par l'article 1.

La situation professionnelle de ces collaborateurs sera examinée lors d'un entretien individuel.

A l'issue de cet entretien, le responsable hiérarchique pourra proposer une mesure promotionnelle à son collaborateur, hors G&T, à effet au 1^{er} avril 2004.

Les modalités de cet entretien sont définies dans les articles 1 et 2.

Les mesures accordées ne seront en aucun cas des automatismes mais seront conditionnées par l'appréciation du supérieur hiérarchique.

Ces mesures exceptionnelles ne seront pas reconduites.

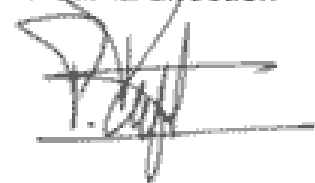
Fait à Paris le,

11 MAR 2004

Pour les organisations syndicales

Pour la direction

SURT-CFDT

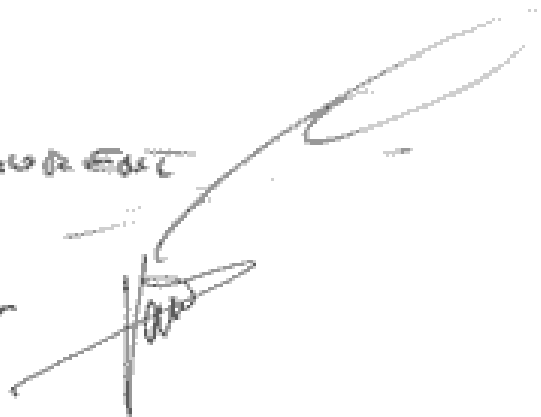


SNRT-CGT

SNFORT *Jean Marie LAURENT*

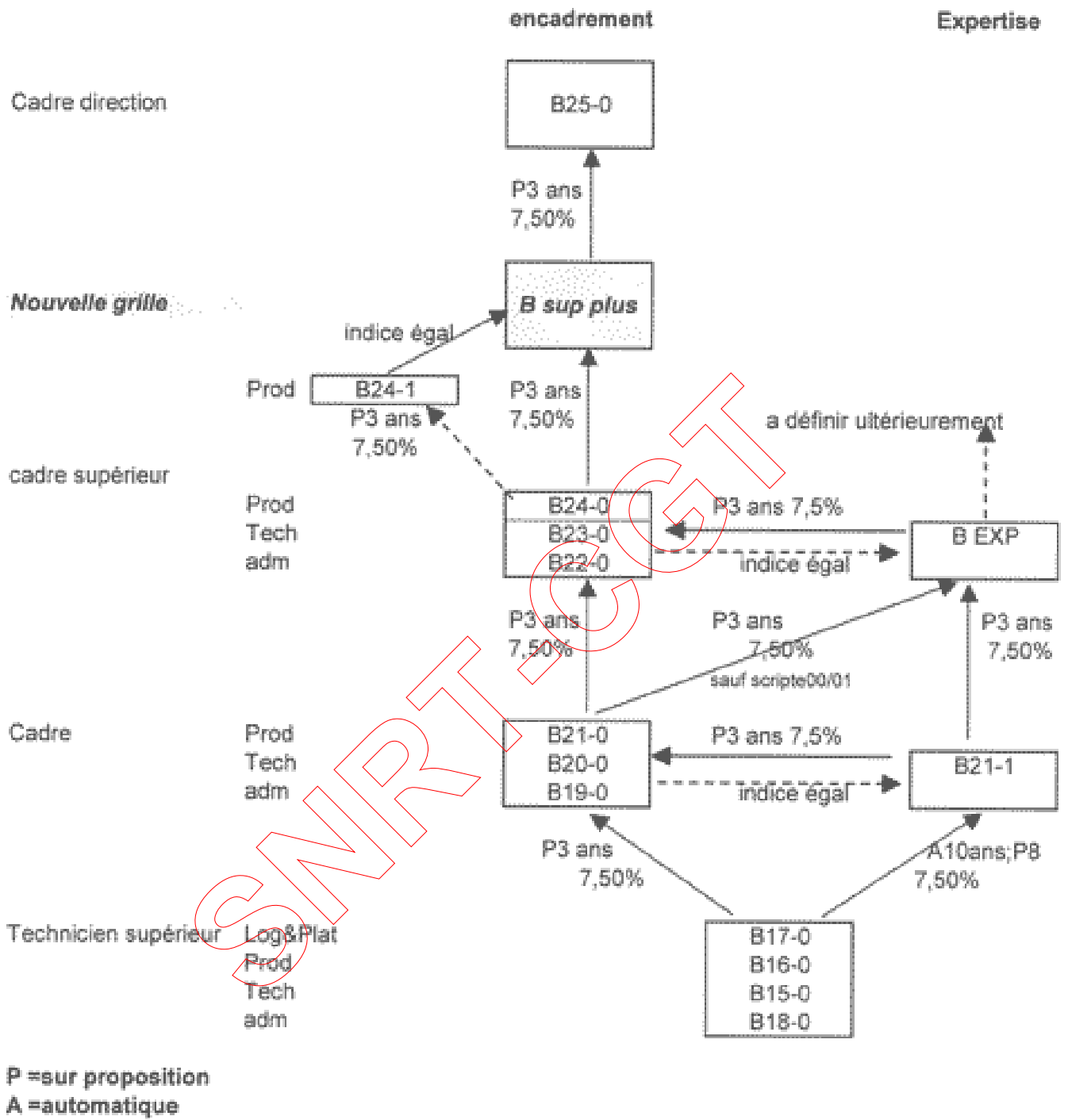
SNPCA-CGC

Ghislain VARET



LIANA-RETS

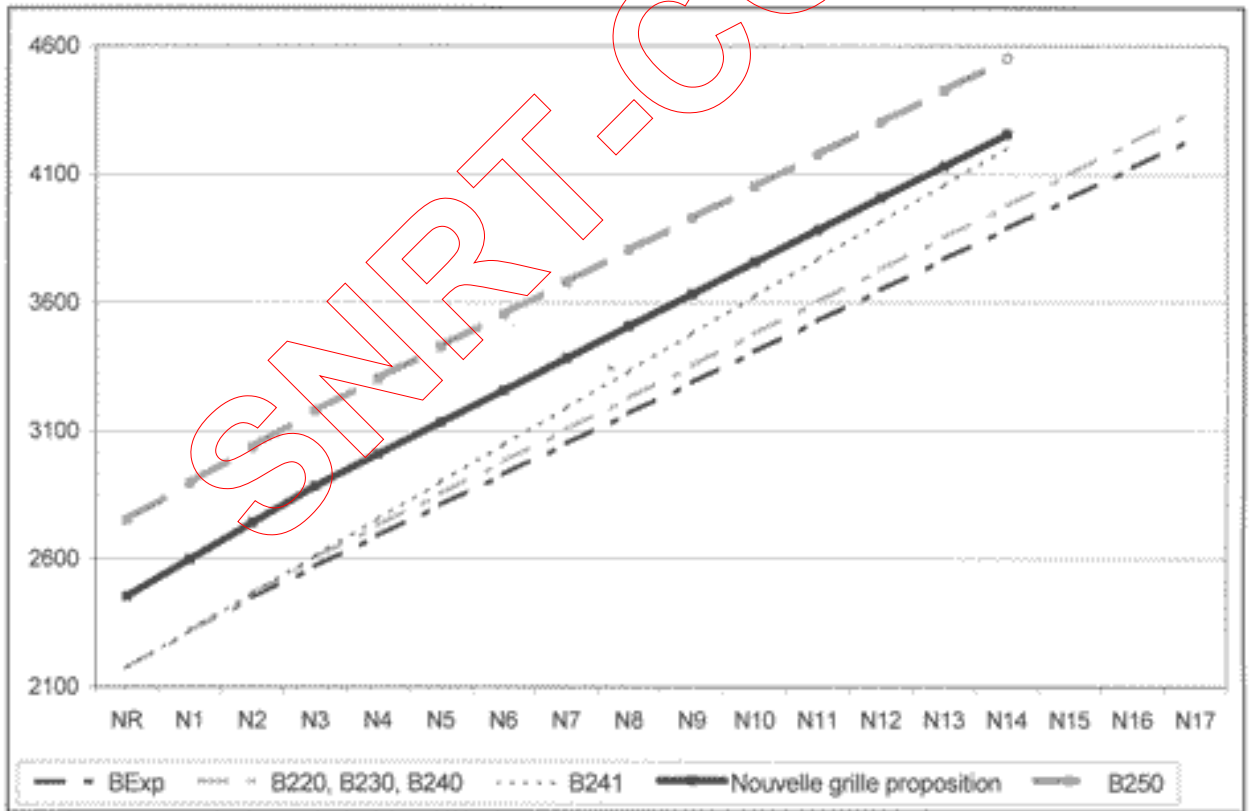
SCHEMA d' EVOLUTION



me
2 AN

COMPARAISON des GRILLES

Niveau	Bexp			B220, B230, B240			B241			Nouvelle grille proposition SupPlus			B25-0		
	Durée an	Pts	Pas	Durée an	Pts	Pas	Durée an	Pts	Pas	Durée an	Pts	Pas	Durée an	Pts	Pas
NR	1	2175	143	1	2175	143	1	2175	145	1	2455	143	1	2750	143
N1	1	2318	130	1	2318	142	1	2320	145	1	2598	142	1	2893	142
N2	1	2448	120	1	2460	143	1	2485	145	1	2740	143	1	3035	143
N3	3	2568	120	3	2603	125	3	2610	145	3	2883	125	3	3178	125
N4	4	2688	120	4	2728	125	4	2755	145	4	3008	125	4	3303	125
N5	4	2808	120	4	2853	125	4	2900	145	4	3133	125	4	3428	125
N6	4	2928	120	4	2978	125	4	3045	145	4	3258	125	4	3553	125
N7	4	3048	120	4	3103	125	4	3190	145		3383	125		3678	125
N8	4	3168	120	4	3228	125		3335	145		3508	125		3803	125
N9	4	3288	120		3353	125		3480	145		3633	125		3928	125
N10		3408	120		3478	125		3625	145		3758	125		4053	125
N11		3528	120		3603	125		3770	145		3883	125		4178	125
N12		3648	120		3728	125		3915	145		4008	125		4303	125
N13		3768	120		3853	125		4060	145		4133	125		4428	125
N14		3888	120		3978	125		4205			4258			4553	
N15		4008	120		4103	125									
N16		4128	120		4228	125									
N17		4248			4353										



see
G.V.D