

## PROTOCOLE D'ACCORD

La direction et les organisations syndicales représentatives de France 3 ont engagé des négociations spécifiques concernant les personnels relevant des groupes de qualification B06-0 à B11-0.

### Préambule

Il est rappelé que l'ouverture de ces négociations a été prévue dans des protocoles d'accord signés en 2006 avec plusieurs organisations syndicales ainsi que dans le procès-verbal de désaccord sur le volet salarial 2006 de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Il est également rappelé que les personnels relevant des groupes de qualification B06-0 à B11-0 ont bénéficié de mesures salariales spécifiques ayant des effets sur leur rémunération en 2006 et 2007 dans le cadre des textes cités au précédent paragraphe.

Aux termes des textes cités, il a été convenu de faire aboutir au plus tard le 31 janvier 2007 la négociation portant sur les niveaux d'embauche au regard des qualifications, l'évolution de carrière et la formation des salariés relevant de ces groupes de qualification.

Les premiers niveaux de recrutement s'effectuent sur les groupes de qualification B06.0 et B07.0 sur des échelons au-delà du NR en fonction de l'ancienneté et/ou de l'expérience professionnelle. Par ailleurs, les niveaux de diplôme des personnels recrutés à France 3 sont plus élevés que ceux constatés dans les années antérieures. Pour autant, France 3 souhaite conserver la possibilité de recruter des collaborateurs non diplômés.

Au regard de l'application de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (CCCPA) dont relèvent les sociétés de l'audiovisuel public, il n'est pas possible de convenir dans la seule société France 3 de modifications de la structure des grilles de rémunération.

Par ailleurs, une négociation est actuellement en cours pour un accord de groupe sur la formation tout au long de la vie, le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience.

Cette négociation porte sur les modalités d'application à France Télévisions des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), de la loi et des accords de branches portant sur : les catégories d'actions de formation et leur classement dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le Droit Individuel à la Formation (DIF), les périodes de professionnalisation, les contrats de professionnalisation, l'entretien de développement professionnel, les bilans de compétences, le Congé Individuel de Formation (CIF), la Validation des Acquis Liés à l'Expérience (VAE), le passeport formation.

Dans son article 2, le projet d'accord soumis à la négociation précise l'intention des parties quant à la définition des publics prioritaires. Ainsi, cet accord entend améliorer l'accès et les conditions d'accès aux nouveaux dispositifs de formation à tous les salariés de France Télévisions en portant une attention particulière notamment :

- aux salariés dont l'emploi est menacé, dans un objectif de reconversion ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail ou qui ne disposent d'aucun diplôme correspondant à une qualification professionnelle reconnue dans l'entreprise ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une priorité pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

....

France 3 s'inscrit pleinement dans cette démarche et notamment pour ce qui concerne les salariés relevant des plus basses grilles de qualification.

3. JLC AN

Les parties à la négociation se sont fixées pour objectif, dans ce contexte, de définir les modalités de fonctionnement des grilles de rémunération pour les groupes de qualification B0.60 à B11.0 dans le respect de la convention collective et des accords collectifs en vigueur à France 3.

Il convient de distinguer, au regard des niveaux d'embauche et de l'évolution de carrière, d'une part les personnels relevant des groupes de qualification B06-0, B09-0, B11-0 (grilles de qualifications dites ouvrières et de logistique technique) et, d'autre part, les personnels relevant des groupes de qualification B07-0 et B10-0 (grilles de qualification dites administratives et de logistique immeuble).

## **1. grilles de qualification dites ouvrières et de logistique technique.**

### **a. recrutement sur le groupe de qualification B06.0**

Selon les critères de la CCCPA le recrutement sur le groupe de qualification B06.0 s'effectue sur la base du CAP et/ou le BP et/ou le BT de la spécialité, un diplôme ou une formation professionnelle équivalente, et/ou des références professionnelles. Ces critères ne sont pas modifiés.

Le niveau de recrutement ne peut pas se faire à un niveau inférieur au niveau N3 du groupe de qualification B06.0

Le recrutement en B06.0 est considéré comme une étape vers l'accès au groupe de qualification B09.0, comme une période d'acquisition de compétences liées non seulement aux fondamentaux du métier exercé, mais aussi de son environnement tel qu'il est exercé à France 3 et au sein du service d'affectation du collaborateur.

Dans ces conditions, l'accès au groupe de qualification B09.0 s'effectue, par promotion et selon les modalités prévues par la CCCPA, au plus tôt après trois ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification de B06.0 (durée minimale conventionnelle) et au plus tard à l'issue de la 5<sup>ème</sup> année d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B06.0.

En conséquence, tous les personnels se positionnés sur le groupe de qualification B06.0 et qui ont 5 ans ou plus d'ancienneté reconnue dans cette qualification bénéficient d'une promotion vers le groupe de qualification B09.0 au plus tôt à la date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au plus tard à l'issue de la 5<sup>ème</sup> ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B06.0.

### **b. recrutement sur le groupe de qualification B09.0**

Selon les critères de la CCCPA le recrutement sur le groupe de qualification B09.0 s'effectue sur la base du baccalauréat, d'un diplôme de la spécialité ou d'une formation professionnelle de même niveau, ou acquise par des références professionnelles de même niveau. Ces critères ne sont pas modifiés.

Le niveau de recrutement ne peut pas se faire à un niveau inférieur au niveau N3 du groupe de qualification B09.0

### **c. évolution de carrière**

Il est rappelé que l'évolution de carrière des personnels relevant des grilles de qualification dites ouvrières et de logistique technique s'effectue sur les niveaux de qualification suivants (selon le niveau de recrutement) :

- B06.0 – ouvrier professionnel – personnel professionnel de spécialité
- B09.0 – ouvrier professionnel de spécialité – technicien de spécialité
- B11.0 – technicien de maîtrise de spécialité – contremaître
- B17.0 – technicien supérieur de spécialité

L'accès au groupe de qualification B11.0 se fait par promotion au choix prononcée après avis des commissions paritaires dites G&T, dans les conditions prévues par la CCCPA, au plus tôt après trois ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B09.0 (durée minimale conventionnelle).

L'accès au groupe de qualification B17.0 se fait par promotion au choix prononcée après avis des commissions paritaires dites G&T, dans les conditions prévues par la CCCPA, au plus tôt après trois ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B11.0 (durée minimale conventionnelle).

L'accès aux niveaux de qualification supérieurs se fait dans les conditions définies par les accords d'entreprise en vigueur à France 3 et notamment l'accès au groupe de qualification B21-1 est possible par promotion au choix au plus tôt après 8 ans d'ancienneté acquise dans le groupe de qualification B17.0 et au plus tard par promotion « automatique » après 10 ans d'ancienneté acquise dans le groupe de qualification B17.0.

## **2. grilles de qualification dites administratives et de logistique immeuble.**

### **a. recrutement sur le groupe de qualification B07.0**

Selon les critères de la CCCPA le recrutement sur le groupe de qualification B07.0 s'effectue sur la base d'une formation secondaire sanctionnée par le baccalauréat, un diplôme admis en équivalence, une formation professionnelle de même niveau ou des références professionnelles. Ces critères ne sont pas modifiés.

Le niveau de recrutement ne peut pas se faire à un niveau inférieur au niveau N3 du groupe de qualification B07.0

Le recrutement en B07.0 est considéré comme une étape vers l'accès au groupe de qualification B10.0, comme une période d'acquisition de compétences liées non seulement aux fondamentaux du métier exercé, mais aussi de son environnement tel qu'il est exercé à France 3 et au sein du service d'affectation du collaborateur.

Dans ces conditions, l'accès au groupe de qualification B10.0 s'effectue, par promotion et selon les modalités prévues par la CCCPA, au plus tôt après trois ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification de B07.0 (durée minimale conventionnelle) et au plus tard à l'issue de la 5<sup>ème</sup> année d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B07.0.

En conséquence, tous les personnels positionnés sur le groupe de qualification B07.0 et qui ont 5 ans ou plus d'ancienneté reconnue dans cette qualification bénéficient d'une promotion vers le groupe de qualification B10.0 au plus tôt à la date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au plus tard à l'issue de la 5<sup>ème</sup> année d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B07.0.

### **b. recrutement sur le groupe de qualification B10.0**

Selon les critères de la CCCPA le recrutement sur le groupe de qualification B10.0 s'effectue sur la base d'une formation secondaire sanctionnée par le baccalauréat, d'un diplôme admis en équivalence, d'une formation professionnelle de même niveau, ainsi qu'une expérience professionnelle confirmée. Ces critères ne sont pas modifiés.

Le niveau de recrutement ne peut pas se faire inférieur au niveau N1 du groupe de qualification B10.0.

### **c. évolution de carrière**

Il est rappelé que l'évolution de carrière des personnels relevant des grilles de qualification dites administratives et de logistique immeuble s'effectue sur les niveaux de qualification suivants (selon le niveau de recrutement) :

3. Me JCC Au

- B07.0 – technicien de gestion ou de logistique
- B10.0 – technicien de maîtrise de gestion
- B18.0 – technicien supérieur de gestion

L'accès au groupe de qualification B18.0 se fait par promotion au choix prononcée après avis des commissions paritaires dites G&T, dans les conditions prévues par la CCCPA, au plus tôt après trois ans d'ancienneté reconnue dans le groupe de qualification B10.0 (durée minimale conventionnelle).

L'accès aux niveaux de qualification supérieurs se fait dans les conditions définies par les accords d'entreprise en vigueur à France 3 et notamment, l'accès au groupe de qualification B21-1 est possible par promotion au choix au plus tôt après 8 ans d'ancienneté acquise dans le groupe de qualification B18.0 et au plus tard par promotion « automatique » après 10 ans d'ancienneté acquise dans le groupe de qualification B18.0.

### 3. Dispositions communes aux personnels des groupes de qualification B06.0 à B11.0

Considérant d'une part, que les premiers niveaux de certaines grilles de qualification de la CCCPA se situent au-dessous du SMIC et qu'en conséquence les recrutements ont été fait sur des échelons supérieurs au niveau NR et, d'autre part, que certains accords catégoriels antérieurs ont parfois eu pour conséquence, par le biais d'attribution d'avancements d'échelon, au-delà des avancements garantis par la CCCPA et des avancements au choix prononcés dans le cadre des G&T, de placer les salariés sur des échelons de durée de stationnement maximum non plafonnée, les parties conviennent, pour les personnels relevant des grilles de qualification B06.0 à B11.0, de plafonner les niveaux N10 et N11 sur une durée de stationnement de 4 ans.

En conséquence, tous les personnels se trouvant sur les échelons N10 et N11, et qui ont plus de 4 ans d'ancienneté dans cet échelon bénéficient d'un avancement automatique au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et au plus tard à la date anniversaire de 4 ans de stationnement.

Dorénavant, les salariés bénéficieront d'un avancement garanti sur les échelons N10 et N11 au bout de 4 ans de stationnement sur l'échelon, selon les modalités prévues par la CCCPA.

### 4. Dispositions spécifiques

Afin d'éviter que des salariés restent bloqués dans leur groupe de qualification sans justification professionnelle, la situation des personnels qui ont plus de 8 ans d'ancienneté dans leur groupe de qualification et, au-delà du groupe de qualification B09.0, 15 ans d'ancienneté reconnue dans l'audiovisuel public, fera l'objet d'un échange approfondi avec le supérieur hiérarchique, puis d'un examen systématique, professionnel, argumenté et objectif, en commission paritaire dans le cadre des G&T annuels.

Cet échange doit permettre de déterminer les actions correctives à mener.

Si le salarié le souhaite, il pourra se faire accompagner de la personne de son choix. Dans cette hypothèse, un représentant de la DRH concernée participera à cet échange.

Ces dispositions n'excluent pas un examen au cas par cas du déroulement de carrière des collaborateurs, notamment pour ceux qui ont une grande ancienneté reconnue dans l'audiovisuel public.

Handwritten signatures and initials: a large stylized signature on the left, and the initials "JLC" and "HC" in the center.

Handwritten initials "ML" on the right side of the page.

## 5. Formation professionnelle

Il est rappelé qu'aujourd'hui tout salarié qui en fait la demande peut être reçu dans le cadre d'un entretien concernant les actions de formations qui peuvent lui être proposées.

Les parties conviennent de rendre cet entretien annuel et systématique pour les personnels relevant des qualifications B06.0 à B11.0, afin de mieux les accompagner dans leur évolution de carrière. Cet entretien sera l'occasion, entre le salarié et son responsable hiérarchique, de faire le point sur la carrière du salarié et de son évolution possible.

## 6. Poursuite des négociations

Il est proposé, au-delà de la négociation fixant le cadre global des modalités de fonctionnement des grilles de rémunération et de l'évolution de carrière des personnels relevant des groupes de qualification B0.60 à B11.0, de poursuivre les discussions au niveau des fonctions/métiers afin de clarifier les possibilités d'évolution de carrière de chaque fonction/métier identifié et incluant les aspects de contenu des formations professionnelles qui peuvent être proposés aux salariés pour permettre l'évolution de leurs compétences. Ces négociations aboutiront en 2007.

## 7. Imputation des mesures

Les mesures individuelles qui découlent de l'application de cet accord pour 2007 ne s'imputent pas sur l'enveloppe consacrée en 2007 aux mesures individuelles annuelles qui seront prises dans le cadre du G&T.

Pour les années ultérieures, les mesures seront considérées comme des mesures d'application automatiques.

## 8. Commission de suivi de l'accord

Les parties à la négociation conviennent de la création d'une commission de suivi du présent protocole d'accord, qui se réunira une fois par an, avant la commission paritaire des G&T annuels, afin d'établir un bilan d'application des dispositions prévues par cet accord.

Pour les organisations syndicales

CFDT :

CFTC :

SNPCA/CGC :

SNRT-CGT :

SNFORT :

SUD :

Fait à Paris, le 12 février 2007  
Pour la direction de France 3

