

39^{ème} focus

Accord sur les compétences complémentaires PTA du Réseau Régional de France 3

Le point de départ de cette négociation, prévue dans l'accord collectif de mai 2013, a été de faire l'état des lieux des pratiques déjà en vigueur, afin d'expertiser leur bien fondé et de les encadrer. Après plus de deux ans de négociation, un accord a finalement été trouvé, les principaux points de blocage ayant été levés.

La CGT a donc décidé de ratifier cet accord qui fait suite à l'accord sur les compétences complémentaires qu'elle a négocié pour le réseau Outremer.

Des négociations ont également démarré sur le périmètre du Siège (moyens de l'info et techno-fab), l'objectif étant de rassembler à terme ces

trois accords à durée déterminée dans un seul et même accord d'entreprise.

Le texte ne remet pas en cause les cœurs de métiers, bien au contraire, il en réaffirme l'importance tout en soulignant la nécessité de maîtriser les évolutions technologiques et numériques qui les impacte. Il souligne l'enjeu de la formation professionnelle théorique et pratique, qui doit précéder l'exercice de la compétence complémentaire.

Les compétences complémentaires, clairement encadrées, doivent maintenant se substituer aux pratiques « sauvages ». Comme le précise le texte, **elles ne doivent en aucun cas s'orienter vers une polyvalence généralisée.**

Compétences complémentaires France 3

Quelles compétences complémentaires et pour qui ?

L'accord reconnaît 8 compétences complémentaires pour des métiers variés qui ne peuvent être exercés que sur la base du volontariat.

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Principaux emplois concernés
Chargé de la mise en lumière	7	Diriger la mise en œuvre artistique et technique de la lumière pour une émission dans le respect du cahier des charges artistique, technique et budgétaire. Organiser, coordonner et superviser les activités des équipes dédiées.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Electricien – Eclairagiste ▪ Chef Opérateur de Prise de Vue
Infographie	4	Concevoir, préparer et fabriquer des illustrations graphiques d'un programme, d'un générique ou d'habillage d'une émission ou d'une édition assurant la cohérence artistique et la qualité technique dans le respect de la charte graphique.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien d'Exploitation Vidéo ▪ Chef Opérateur de Prise de Vue ▪ Chef Monteur-se
Mixage	4	Assurer le mélange homogène des sources sonores contribuant à la fabrication d'un sujet d'actualité (éditions locales et opérations extérieures) en tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef Monteur-se
Chargé de mise en image - Emission TV (hors JT)	6	A partir d'une charte de réalisation, adapter, superviser et assurer la réalisation technique et artistique d'un programme depuis son élaboration jusqu'à sa mise à l'antenne et coordonner le travail des équipes dédiées.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien-ne d'exploitation vidéo ▪ Chef opérateur-trice de prise de vue ▪ Chef monteur-se
Conception de contenus éditoriaux & Multi-média	6	Sous la responsabilité de l'encadrement éditorial et à sa demande, assurer, seul, la conception, la rédaction et la fabrication de contenus multimédias, en cohérence avec la ligne éditoriale ou la charte de l'antenne. Et/ou assurer la promotion des programmes et des activités de l'entreprise auprès du grand public par l'élaboration, la rédaction et la diffusion d'informations sur tout support et média de communication.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentaliste ▪ Chef monteur-se ▪ Script-e ▪ Assistant-e d'émission
Diffusion en continu	5	Assurer la continuité de la diffusion des programmes des chaînes et médias associés. Assurer la fabrication d'éléments de programmes en direct ou enregistrés, contrôler la qualité technique des signaux et sécuriser la diffusion des programmes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionnaire d'antenne ▪ Technicien-ne d'Exploitation Vidéo
Gestion d'antennes	6	Contribuer à l'élaboration de la grille de programme et coordonner sa mise en œuvre dans le respect des obligations du cahier des charges et de la ligne éditoriale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Scripte ▪ Chef monteur-se
Gestion Immobilière	4	Assurer les opérations d'approvisionnement, de logistique et de gestion du parc de matériel et d'équipements (véhicules, téléphonie etc... pour un périmètre dédié.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistant-e administratif-ve

Les professions listées sont les principales concernées, il peut y avoir des exceptions (certaines existent déjà), comme un-e technicien-ne vidéo qui ferait des remplacements à la gestion de l'antenne ou un-e documentaliste qui ferait de l'infographie. Mais cela sera a priori plutôt à la marge et devra de toute manière être validé par un jury.

La direction a repris la proposition de la CGT de reconnaître une compétence complémentaire «gestion immobilière» pour les assistantes administratives.

Un acquis important pour ces personnels impactés par la numérisation de leurs outils de travail (cf. logiciel Missions-Concur).

La CGT a également obtenu de limiter la compétence complémentaire mixage par le monteur aux seuls sujets d'actualité des locales et aux opérations extérieures, là où cela se pratique déjà.

Chaque salarié ne peut exercer plus de deux compétences complémentaires.

Compétences complémentaires France 3

Quel contrôle ?

L'accès à l'exercice de compétences complémentaires n'est possible qu'après formation (si besoin)

et validation par un jury. Un bilan peut être fait régulièrement dans les instances sociales à leur demande.

Quelle rémunération ?

La rémunération prend en compte le niveau reconnu pour chaque Unité de Compétence Complémentaire (UCC) exercée par un-e salarié-e (voir tableau). La pratique peut être à l'acte ou diffuse

pendant son activité, auquel cas la rémunération peut être forfaitisée. Au-delà d'un certain seuil de pratique à l'acte, la forfaitisation est automatique.

Groupe Emploi UCC	Montant de la Prime à l'Acte	Plafond Mensuel de la Prime à l'acte	Prime Forfaitaire Mensuelle	Majoration annuelle de la prime à l'acte si exercée au moins 80 fois dans l'année	Majoration annuelle de la prime à l'acte si exercée au moins 120 fois dans l'année
1 à 4	15 €	210 €	210 €	210 €	240 €
5 à 6	22 €	220 €			
7 à 8	27,50 €	240 €			

Vous êtes volontaire, comment faire ?

Après avoir lu cette lettre, faites une demande écrite à votre hiérarchie et à votre direction des ressources humaines. Une réponse devra vous être adressée dans le mois suivant la réception de la demande. Un processus de sélection avec des tests et des entretiens sera mis en place.

Après acceptation par votre direction, il faudra engager une action de formation qui sera validée par un jury. Après cela il vous sera possible d'exercer votre compétence complémentaire.

Si vous pratiquez déjà depuis des années une compétence complémentaire, il faut d'abord le faire reconnaître, car la rétroactivité financière est prévue à compter de janvier 2013 en tenant compte des plannings d'activité établis sur la période. Si besoin, une formation complémentaire de perfectionnement peut être proposée.

Les délégués du personnel seront informés des collaborateurs-trices identifié-e-s par la direction et des modalités relatives à la rétroactivité.

Quelle planification ?

Tout dépend de la compétence complémentaire. Il est évident qu'un-e documentaliste qui élabore un dossier numérique va le faire au fil de l'eau de son activité (donc avec une rémunération forfaitaire). Pour d'autres compétences complémentaires, tout dépendra de la fréquence de la pratique.

Pour la pratique à l'acte, la planification au tableau de service est nécessaire afin d'activer la rémunération.

A noter que la pratique de la compétence complémentaire de mise en image d'émission TV ne peut

être pratiquée en même temps que son cœur de métier afin de protéger le technicien vidéo d'une charge de travail trop lourde ainsi que l'emploi des réalisateurs. La planification devra donc être soit technicien vidéo, soit mise en image d'émission TV (hors JT).

Quelle que soit la situation, la direction s'engage à planifier en priorité sur les activités relevant de la pratique des compétences complémentaires les salarié-e-s CDI occupant ces mêmes activités et donc c'est le métier.

Compétences complémentaires France 3

Et la suite ?

Cet accord est une étape et pourra évoluer après une année d'application, en reconnaissant par exemple d'autres compétences complémentaires ou en en intégrant d'autres, en fonction du bilan qui sera fait dans l'Espace métiers.

Pour ce qui concerne les métiers de la création artistique (réalisateur, directeur de la photo, vidéographie, etc.) le texte reprend l'idée de la CGT de créer des Pôles de personnels des métiers de la création au service des antennes (CDI et CDD de longue collaboration) afin d'accompagner la montée en charge des programmes régionaux (de 15 à 30% de programmes régionaux sur France 3 dans le COM 2016-2020). Une négociation devra s'ouvrir sur ce point.

Cet accord devrait permettre de dynamiser la fabrication en région dans le contexte de la montée en puissance des programmes régionaux. Cela devrait également donner de l'air aux salariés qui souhaite étendre leurs compétences, ainsi qu'une rémunération complémentaire non négligeable.

La CGT milite pour une évolution maîtrisée des métiers afin d'accompagner la révolution numérique et l'impact sur nos métiers et nos activités, sans affaiblir nos cœurs de métiers et la qualité de nos programmes.

Pour une
évolution maîtrisée
au profit de tous et
toutes les salarié-e-s

Téléchargez l'accord ➔ [ici](#)

Lettres de la CGT

- | | | | | | |
|----|---|----|------------------------------------|----|---|
| 38 | Qualité de vie au travail | 24 | Les congés supplémentaires | 11 | Les temps partiels |
| 37 | GPEC Mode d'emploi | 23 | Les risques psychosociaux | 10 | 1er mai |
| 36 | Nouveau contrat de génération 2017-2019 | 22 | Récapitulatif | 09 | Les RTT |
| 35 | La VAE | 21 | L'emploi et les COCA | 08 | Les récupérations |
| 34 | Avenant 5 à l'accord collectif | 20 | Le forfait jour | 07 | Les frais de mission |
| 33 | Emploi, requalification, précarité | 19 | L'entretien professionnel annuel | 06 | Le temps de travail du week-end |
| 32 | Congé maternité paternité adoption | 18 | Les règles du licenciement | 05 | Droit d'alerte et de retrait du salarié |
| 31 | La retraite | 17 | La prévoyance | 04 | Le compte personnel de formation |
| 30 | Le document unique | 16 | La représentation du personnel | 03 | Les mesures salariales |
| 29 | La mutuelle santé | 15 | Droit d'expression | 02 | L'égalité professionnelle F/H |
| 28 | Le CET (Compte Epargne Temps) | 14 | La discipline au travail | 01 | Les heures supplémentaires |
| 27 | Les astreintes | 13 | Lire sa fiche de paie | | Présentation |
| 26 | Les congés payés | 12 | Le contrat de génération 2014-2016 | | |
| 25 | Le travail aux heures | | | | |



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32
snrt-cgt-ftv.org

Retrouvez les lettres de la CGT ➔ [ici](#)