

5 septembre 1994.



ACCORD D'ENTREPRISE

PREAMBULE

La Direction de FRANCE 2 et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies afin d'examiner, comme elles l'avaient prévu dans l'accord d'entreprise du 28 septembre 1993, différentes questions soulevées par l'adaptation et l'application aux réalités de l'entreprise de certaines dispositions de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (C.C.C.P.A.). Elles se sont notamment concertées sur la question de l'emploi précaire à FRANCE 2, principalement du recours, pour certains métiers, à des salariés engagés, d'usage constant dans la profession, en qualité d'intermittents et, dans ce cas, de l'équilibre souhaitable entre salariés sous contrat à durée indéterminée et salariés sous contrat à durée déterminée. Les réunions portant sur cette question ont fait l'objet des relevés de conclusion figurant en annexe.

Les parties signataires sont également convenues des dispositions suivantes:

FRS  
AB.  
SIFR  
CS  
A  
S.N. CGC  
G

Société Nationale de Télévision France 2

22, avenue Montaigne 75387 Paris Cedex 08. Tél. (1) 44.21.42.42 Fax (1) 44.21.51.45

## ARTICLE 1: AIDES DE PLATEAU ET OUVRIERS DE PLATEAU.

### 1-1: Aides de plateau

Les aides de plateau sont employés en fonction des besoins de FRANCE 2, lesquels varient selon les choix en matière de programmes et le contenu des émissions produites, de ce fait, par l'entreprise. Il est, en conséquence, d'usage constant de les employer sous contrat à durée déterminée dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En application de la C.C.C.P.A., les tâches qui leur sont confiées s'inscrivent dans le cadre de la définition de fonction précisée par la nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications et leur rémunération relève du groupe de qualification B 4 0. Aucune formation ou expérience professionnelle particulières ne sont exigées pour leur engagement.

### 1-2: Ouvriers de plateau

Il est créé, à FRANCE 2, un métier d'ouvrier de plateau. L'ouvrier de plateau est chargé, sous l'autorité d'un chef de plateau et dans le cadre de ses instructions, de tâches incluant celles d'un aide de plateau mais nécessitant, de plus, la connaissance du fonctionnement des plateaux de FRANCE 2 et la pratique des matériels utilisés. L'expérience acquise permet d'employer l'ouvrier de plateau sur toute émission produite sur les plateaux de FRANCE 2 et son emploi a, de ce fait, un caractère permanent. Les ouvriers de plateau sont recrutés, en fonction des besoins de l'entreprise, parmi les aides de plateaux ayant les compétences professionnelles nécessaires et ayant fait preuve des qualités requises durant au moins 540 jours de travail à FRANCE 2. La rémunération des ouvriers de plateau relève du groupe de qualification B 5 0 de la C.C.C.P.A.

## ARTICLE 2: DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE CERTAINS METIERS DE PRODUCTION.

### 2-1: Chef de production

Le métier Chef de production, classé et défini dans les groupes de qualification B 21-0 et B 24-0 de la C.C.C.P.A. est exercé à FRANCE 2 dans les conditions ci-après:

Le chef de production est le professionnel chargé d'organiser et de gérer la fabrication d'émissions de télévision en collaboration avec les services compétents de l'entreprise, notamment avec les chefs d'atelier de production.

Dans le cadre du devis de l'émission à l'élaboration duquel il contribue à la demande des directions de la production, de l'information ou des sports, il est chargé de mettre en oeuvre et de diriger les moyens en personnel et les moyens techniques.

Dans l'exercice de ses attributions, il est chargé de représenter l'entreprise auprès des tiers et notamment des prestataires et d'encadrer les personnels affectés à la fabrication de l'émission.

Dans le respect du devis, il exerce la responsabilité du produit dans toutes les phases de son exécution et prend toutes les mesures qui s'imposent pour en assurer la bonne fin.

Il peut collaborer avec les services compétents à l'établissement du bilan et à l'analyse de ses écarts.

## 2-2: Chef d'atelier de production

Le métier de chef d'atelier, classé et défini dans le groupe de qualification B 21 0 et B 24 0 de la C.C.C..P.A. est exercé à FRANCE 2 dans les conditions suivantes :

Le chef d'atelier de production est le professionnel habilité à gérer les productions qui lui sont confiées. Il est chargé d'en établir les devis et bilans, de coordonner ou de mettre en oeuvre l'ensemble des moyens, notamment des moyens techniques, nécessaires à la réalisation des émissions et d'assurer les négociations ainsi que la gestion administrative, juridique et financière des dossiers de production.

Il est responsable du bon déroulement des opérations de production dans le respect du devis, sous l'autorité de l'administrateur de production.

Sa mission peut être menée en collaboration avec un ou plusieurs chefs de production.

Dans l'exercice de ses attributions, il représente l'entreprise auprès des producteurs, des fournisseurs et des tiers.

## 2-3: Responsable de produit

Il est créé, à FRANCE 2, un métier de "responsable de produit", défini ci-dessous, et relevant du groupe de qualification B 25 0 de la convention collective.

Le responsable de produit est le professionnel ayant acquis, par l'expérience, toutes les compétences nécessaires pour assurer la direction de la production d'une émission de télévision de caractère complexe. Les responsables de produit sont choisis, en fonction des besoins de l'entreprise, parmi les chefs de production ou les chefs d'atelier de production réunissant les deux conditions suivantes:

- avoir été nommés après concours (ou par dérogation pour les chefs d'atelier de production, être en poste le 1er janvier 1994);
- avoir exercé leur métier durant au moins 6 ans.

En tant que de besoin, une formation complémentaire adaptée peut être dispensée au chef de production ou au chef d'atelier de production devenant responsable de produit.

Le responsable de produit peut être chargé d'une mission permanente ou ponctuelle réunissant les tâches relevant des définitions de fonction de chef de production et de chef d'atelier. Il est notamment appelé à exercer cette fonction lorsque les caractéristiques d'une production nécessitent un large degré d'autonomie de travail dans le cadre d'une délégation d'une ou plusieurs directions de l'entreprise.

A défaut, il peut être chargé du travail soit de chef de production, soit de chef d'atelier de production.

### ARTICLE 3: INDEMNITE DE CONTRAINTES D'ACTIVITE

Par modification du paragraphe b) de l'article IV de l'accord d'entreprise du 28 septembre 1993, les cadres relevant du groupe de qualification B 25 0 pourront bénéficier, dans les conditions prévues par cet article, de la partie variable de l'indemnité de contraintes d'activité.

### ARTICLE 4: ANCIENNETE REQUISE POUR CERTAINES PROMOTIONS INTERNES

4-1: L'article V.5 (b de l'article complémentaire) de la C.C.C.P.A prévoit une ancienneté minimale de trois dans une fonction pour accéder, par promotion au choix, dans une fonction supérieure.

A FRANCE 2, pour les fonctions dont l'accès est ouvert par la C.C.C.P.A. à des fonctions relevant de groupes de qualification de niveaux différents\* cette disposition est applicable dans les conditions suivantes:

l'ancienneté des salariés relevant des groupes de qualification B 5 0, B 6 0, B 10 0 et B 18 0 sera calculée, pour accéder à un poste ouvert en consultation interne et relevant du groupe de qualification supérieur, en incluant l'ancienneté acquise dans leur fonction antérieure (soit l'ancienneté en B 4 0 ou B 5 0 pour les B 6 0, en B 07 0 pour les B 10 0, en B 10 0 pour les B 18 0).

Dans ce cas, le salarié promu sera placé par changement latéral dans sa nouvelle fonction. La majoration salariale de 7,5%, calculée conformément à l'article V 4-6 de la convention collective sur la base du salaire perçu à la date de sa nomination, ne sera versée qu'à l'issue d'une période de 3 ans incluant celle acquise dans la fonction antérieure.

\* ex: accès à la fonction de technicien supérieur de gestion: choix parmi les B 7 0 ou les B 10 0

4-2: La Convention Collective complétée par des accords internes prévoit que, pour pouvoir accéder au groupe de qualification B 21 1, les salariés doivent justifier de 10 ans d'ancienneté au moins dans les qualifications B 15, B 16, B 17 et B 18. Les salariés ayant accédé à l'une de ces qualifications après sélection interne et formation, pourront bénéficier d'une promotion au choix en B 21 1 en tenant compte, pour l'appréciation de l'ancienneté requise, d'une majoration de 1 mois par année d'ancienneté réelle dans l'entreprise dans la limite de 12 mois.

### ARTICLE 5: PROMOTIONS ACQUISES APRES SELECTION

Les salariés promus après une sélection interne suivie d'une formation d'adaptation à la nouvelle fonction devront signer leur nouveau contrat après la proclamation des résultats du concours et, en tout état de cause, avant le début de la formation. La date d'effet du contrat sera celle de sa signature. La validité du contrat sera confirmée à l'issue de la formation suivie en totalité et de la période probatoire laquelle suppose l'exercice effectif de la fonction.

35  
B  
TR  
S

1.  
JEAN-GE

7.0  
L

ARTICLE 6: DUREE MINIMALE D'EXERCICE DE LA FONCTION APRES UNE FORMATION LOURDE

Les salariés ayant bénéficié d'une formation d'adaptation à une nouvelle fonction (formation supérieure à 2 mois ou d'un coût équivalent) devront exercer cette fonction pendant une durée minimale de 3 ans. En cas de manquement à cet engagement ou de licenciement, à l'exclusion des licenciements économiques ou pour inaptitude physique, il pourra être demandé au salarié remboursement de tout ou partie du coût de la formation.

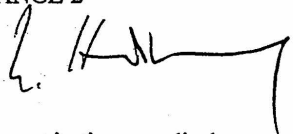
CFDT  
B

ARTICLE 7: DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord d'entreprise prendront effet à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 05 SEP. 1994

Pour FRANCE 2



Raphaël HADAS-LEBEL  
Directeur Général

Pour les organisations syndicales:

CFDT: Baudouin

SITR: C. JULIEN  
C. Julien

F.O. - Cocheval

CFTC: [Signature]

S.N.E.A. - CGC: [Signature]

**EMPLOI PRECAIRE**

**Conclusions de la réunion du 2 MARS 1994  
sur le MONTAGE**

Participants : Maxime LEFEBVRE, Jean MAFILLE, Christine COUVE, Robert FERRARO, Pierre COSTANZO, Jean-Jacques BORDIER CHENE, Christine NGUYEN, Catherine REUX.

Evelyne BAUDART, Michel DE GRAAF, Luc DELEGLISE, Gilles JULIEN.

L'objectif poursuivi est de parvenir à un équilibre satisfaisant entre l'emploi des permanents et celui des salariés engagés sous contrats à durée déterminée.

Le constat fait apparaître, compte tenu des activités de France 2, un besoin d'environ 12.000 jours de montage par an, se répartissant en 1993 entre :

- l'Information : 9.282 jours réellement travaillés dont 4.186 jours CDI et 5.096 jours CDD.
- la DSLT : 2.136 jours théoriques travaillés dont 1.540 jours CDI et 596 jours CDD.

Le volume d'emploi intermittent étant excessif par rapport à l'emploi permanent, il convient de renforcer l'emploi permanent et de tenter de définir la proportion dans laquelle celui-ci sera augmenté.

Le recours à des intermittents sera, en tout état de cause, toujours nécessaire pour 3 raisons :

- Les variations d'activité liées à la grille de programmes.
- Toute activité de production audiovisuelle implique, au cours d'une année donnée, des pointes et des creux et la souplesse apportée par l'emploi des CDD est indispensable.
- L'intérêt d'une société de diffusion de programmes est de rester ouverte sur l'extérieur et notamment sur le milieu du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel. La création française a besoin pour fonctionner des intermittents ; il est donc normal de leur offrir un certain volume d'emploi.

Compte tenu de ces éléments, il paraît raisonnable de proposer qu'environ 2/3 de l'emploi soit assuré par les permanents et 1/3 par des intermittents.

Il est prévu, d'une part, de rappeler, par note de service, la priorité de l'emploi pour les personnels permanents.

Il y a lieu, d'autre part, de procéder à un accroissement de l'effectif permanent des monteuses pour atteindre un potentiel d'environ 8.000 heures, ce qui correspond à 7 ou 8 personnes supplémentaires. Il paraît souhaitable, pour ce faire, de maintenir un équilibre entre la promotion interne et le recrutement externe. Il est, en effet, important pour une profession spécifique de l'audiovisuel de pouvoir intégrer des jeunes possédant une formation initiale de monteuse. Sur les 7 ou 8 postes, environ 4 seraient donc comblés par voie interne et la différence par recrutements extérieurs. Les affectations se feront essentiellement à l'Information.

Une sélection, ouverte à tous les personnels, sera organisée courant 1994 ; le nombre définitif de postes sera déterminé en fonction de la qualité des candidats retenus (la constitution éventuelle d'une liste d'attente dépendra également des résultats). Compte tenu des délais de préparation nécessaires, cette sélection et le début de la formation auront lieu vraisemblablement au second semestre.

La formation devra être conçue de façon à assurer une qualification indiscutable. Afin d'assurer une formation adaptée, il sera nécessaire de procéder à une analyse de l'évolution possible de ce métier qui sera donc étudié en priorité dans le cadre de l'élaboration de la carte des métiers. Il conviendra, notamment, de réfléchir au rapprochement entre les métiers de monteuse-production et de monteuse-truquiste. En ce sens, pour répondre aux besoins de la direction des services techniques et à un souhait d'évolution du personnel, il est envisagé de choisir un monteuse-truquiste et de lui faire suivre, tout ou partie, de la formation mise en place à l'issue du concours.

Le nombre de recrutements extérieurs dépendra des résultats de la sélection interne. Il ne saurait s'agir d'une opération d'intégration d'intermittents en fonction d'une ancienneté de collaboration : les recrutements seront effectués sur la base de critères de compétence et de qualité.

CFDS  
B  
SIR  
GS

H  
AH

3NEA-CGC

B  
C  
K

**EMPLOI PRECAIRE**

**CONCLUSION DE LA REUNION DU 29 AVRIL 1994  
SUR LE SECTEUR TOURNAGE**

Participants :

Maxime LEFEBVRE, Jean MAFILLE, Christine COUVE, Robert FERRARO,  
Jean-Jacques BORDIER CHENE, Catherine REUX, Christine NGUYEN.

Françoise CHAZAUD, Francis REMY, Michel DE GRAAF, Gilles JULIEN.

Le secteur tournage comprend :

- à la Direction de l'Information : les opérateurs de prise de son (B15 et B21-1)  
les assistants techniques (B9 - B11 et B17)  
(l'image étant assurée par des Journalistes Reporteurs d'Images)
- à la Direction des Services Techniques : les opérateurs prise de vue (B16 et B21-1)  
les opérateurs prise de son (B15 et B21-1)  
les éclairagistes (B9 - B11 et B17)

I/ Direction de l'Information

Globalement, la Direction de l'Information annonce un besoin, en personnels de tournage, d'environ 13.000 jours par an, en fonction de l'activité et des équipements actuels, soit, en 1993, 7.000 jours de CDI et 6.000 jours de personnels extérieurs (intermittents techniques et prestataires).

En reprenant les principes définis lors de la réunion sur le montage et pour atteindre la proportion de 2/3 d'emploi permanent et d'1/3 de CDD, la Direction de l'Information estime avoir besoin de 9 preneurs de son ou assistants techniques supplémentaires par rapport au potentiel permanent réel dont elle disposait au tournage, en 1993.



Sur ces 9 postes, 6 sont déjà pourvus de la manière suivante :

- Recrutement d'un intermittent (KROPFINGER) intervenu en 1993, en remplacement de J.C. LAGARDE ;
- Promotion de deux B15 (JAULIN et DEVIER) à l'issue d'une formation qualifiante dispensée par l'INA ;
- Nomination, dans le cadre de la mobilité interne, de 2 techniciens précédemment affectés à la DSLT (BELLEVILLE et AUGER) ;
- Mutation de PALASI, assistant technique, du secteur vidéo-légère au secteur tournage (lui-même remplacé dans ses fonctions de chauffeur du camion de montage par M. MAUGUIERE).

Restent donc 3 postes à pourvoir. A cet effet, il est proposé :

- de muter un opérateur de prise de son, au sein de la Direction de l'Information, de la vidéo légère au tournage, sans procéder à son remplacement ;
- d'ouvrir, en mobilité interne, un poste à un technicien B15 de la DSLT qui souhaite travailler à l'Information ;
- de procéder à 1 recrutement extérieur parmi les intermittents techniques possédant les critères professionnels requis par la Convention Collective et en fonction de leurs compétences.

## II/ DSLT

Le problème de l'emploi précaire ne se pose pas de la même manière au tournage production où la proportion CDI/CDD s'inscrit totalement dans l'équilibre défini. En 1993, l'activité s'est répartie de la manière suivante :

- OPV : 1.240 jours de CDI, 150 jours de CDI provenant d'autres secteurs, 190 jours de personnels extérieurs (intermittents techniques et prestataires) ;
- OPS : 1.332 jours de CDI, 50 jours de personnels extérieurs ;
- Eclairagistes : 1.440 jours de CDI, 100 jours de personnels extérieurs.

Néanmoins, la DSLT devra remplacer les 3 personnes mutées à l'Information dans le cadre de la mobilité interne (BELLEVILLE, AUGER, ainsi qu'une troisième personne à choisir) en procédant à 3 recrutements de techniciens (B15) possédant la formation initiale adéquate.

Par ailleurs, afin de combler les postes vacants dans ce secteur, il est prévu de procéder à 3 recrutements d'opérateurs du son (B15.0) :

- 1 au 1er mai 1994 ;
- 1 au 1er novembre 1994 ;
- 1 en janvier 1995 : engagement sous CDD, à compter du 1er mai 1994, d'un salarié licencié de la SFP , de qualification B15 (stage INA suivi également par 3 assistants techniques/éclairagistes de France 2) à qui un CDI pourra être proposé à cette date, s'il donne satisfaction.

En outre, le potentiel de ce secteur sera complété par 2. contrats de qualification avec accompagnement par un tuteur.

En conclusion, il conviendrait donc de procéder au total, dans le secteur tournage, à 7 recrutements (1 à l'Information, 6 à la DSLT).

Le potentiel permanent n'évoluerait pas à la DSLT, il progresserait de 9 personnes (8 opérateurs de prise de son et 1 assistant technique) à la Direction de l'Information, par rapport à 1993, ce qui constituerait pour ce secteur un rééquilibrage entre emploi permanent et emploi précaire.