



## DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

N° 592

Paris, le - 4 JUIL. 2002

Messieurs les secrétaires généraux,

Vous voudrez bien trouver ci-joint l'accord de méthode relatif à l'évolution de carrière et de rémunération des représentants du personnel de France 3 que vous avez signé le 11 juin 2002.

J'attire votre attention sur le calendrier de mise en œuvre figurant en son article 4 et qui stipule la communication de listes à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 30 septembre 2002.

Veillez agréer, Messieurs les secrétaires généraux, l'expression de mes salutations distinguées.

Patrice PAPET

Directeur des Ressources Humaines

### Destinataires :

Monsieur Michel BARRE (SNJ-CGT)  
Monsieur Marc CHAÛVELOT (SNRT-CGT)



## Accord de méthode relatif à l'évolution de carrière et de rémunération des représentants du personnel au sein de France 3

### Préambule

A l'occasion de la négociation du projet proposé par la direction de France 3 aux organisations syndicales relatif à l'exercice du droit syndical et à la rénovation du dialogue social, le principe d'une recherche relative aux parcours professionnels et aux évolutions de rémunération de certains représentants du personnel a été arrêté.

Le présent accord a pour objet de préciser le périmètre de ces recherches et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

La mise en œuvre de cette démarche ne fait pas obstacle à la reprise des négociations relatives au projet d'accord sur l'exercice du droit syndical et la rénovation du dialogue social au cours du dernier trimestre 2002, sur les bases d'un nouveau projet.

### Article 1 : Périmètre

Chaque organisation syndicale transmettra la liste des salariés pour lesquels elle souhaite un examen de la situation et qui répondent aux critères ci-dessous :

- Seront examinés au sein de l'ensemble des établissements de France 3, les dossiers des salariés qui exercent ou ont exercé, de façon continue ou discontinue, pendant au moins 8 ans, un mandat de représentation du personnel ou un mandat syndical ou différents mandats successifs, et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985. Ces salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail les liant à France 3.
- Les mandats concernés sont les suivants :
  - élu titulaire ou suppléant d'un comité d'établissement
  - représentant syndical d'un comité d'établissement
  - élu titulaire ou suppléant délégué du personnel
  - délégué syndical d'un établissement
  - délégué syndical central

la/s  
Re

- Cette recherche est étendue à l'ensemble des personnels suivants :
  - aux permanents syndicaux
  - aux secrétaires généraux des syndicats
  - aux secrétaires administratives des organisations syndicales
  - aux personnels mis à disposition des comités d'établissement et du comité central d'entreprise.

Les syndicats devront s'assurer de l'absence d'opposition des salariés concernés.

## **Article 2 : Démarche de recherches**

Afin de s'assurer que chaque représentant du personnel figurant sur la liste prévue à l'article précédent a bénéficié d'un parcours professionnel et d'une évolution de rémunération conformes à ceux des autres salariés de l'entreprise, sa situation professionnelle sera comparée à un panel de référence, tel que défini à l'article 3.

La comparaison des situations sera effectuée à une date identique pour tous les collaborateurs, le 30 juin 2002.

A l'issue de cette recherche, les éventuels écarts constatés par rapport à la moyenne du panel de référence donneront lieu à une analyse approfondie afin d'identifier les éventuelles causes professionnelles de nature à justifier de tels écarts (diplômes, formation, expérience professionnelle, contraintes spécifiques du poste, ...).

Les résultats de ces recherches seront transmis par écrit aux organisations syndicales signataires et donneront lieu à une présentation à raison d'une par trimestre.

Les commissions paritaires seront tenues informées dans les meilleurs délais des mesures correctrices individuelles prises en tant que de besoin par la direction.

Les différentes étapes de cette démarche font l'objet de la méthodologie décrite en annexe 1 du présent accord.

## **Article 3 : Détermination du panel de référence**

Le panel est constitué de l'ensemble des collaborateurs ayant la même fonction et la même ancienneté que le salarié identifié dans la liste prévue à l'article 1 du présent accord, à la date du premier mandat et au plus tôt au 1<sup>er</sup> décembre 1984 pour les PTA et au 1<sup>er</sup> juillet 1984 pour les journalistes, dates de mise en œuvre des systèmes salariaux des conventions collectives.

Si après application des critères ci-dessus, le nombre de collaborateurs constituant le panel est inférieur à 15 salariés, le panel sera élargi selon les étapes suivantes, jusqu'à ce qu'il atteigne ce minimum :

- Pour les personnels techniques et administratifs :
  - salariés placés sur le même groupe de qualification et ayant la même ancienneté
  - salariés placés sur le même groupe de qualification et dont la date d'embauche est antérieure ou postérieure d'une à cinq années à celle de l'intéressé
  - salariés placés sur les groupes de qualification dont le NR (niveau de référence) est identique et dont la date d'embauche est antérieure ou postérieure d'une à cinq années à celle de l'intéressé

*W/S 2  
etc*

- Pour les journalistes :  
salariés placés sur la même fonction et dont la date d'embauche est antérieure ou postérieure d'une année à celle de l'intéressé et pouvant aller jusqu'à cinq années.

Par fonction, il faut entendre les libellés des fonctions des conventions collectives.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté entreprise stipulée au contrat de travail.

En cas d'élargissement du panel, il conviendra de pondérer le résultat de l'analyse comparative.

L'anonymat des collaborateurs composant le panel de référence sera préservé.

#### **Article 4 : Calendrier de mise en œuvre**

Les organisations syndicales communiqueront leurs listes à la direction des ressources humaines au plus tard le 30 septembre 2002.

Ensuite, des points d'étapes seront organisés chaque fin de trimestre, le premier étant prévu fin décembre 2002, jusqu'à ce que l'ensemble des cas figurant dans les listes visées ci-dessus ait pu être évoqué.

#### **Article 5 : Bilan**

A l'issue de ces démarches, un bilan global sera effectué par la direction et présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord.

#### **Article 6 : Dispositions générales**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité définies par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 JUIN 2002

Pour la direction



Pour les organisations syndicales

sy. cgt Michel BARBE secrétaire général  
L/Paris

SNRT CGT France 3  
Marc CHAUVELON

## Méthodologie de mise en œuvre de la procédure de reconstitution de carrière

### 1<sup>ère</sup> étape :

Le cas de Monsieur X est identifié par une organisation syndicale comme relevant des critères prévus à l'article de l'accord car il exerce un mandat de délégué syndical d'établissement depuis le 15 novembre 1989.

### 2<sup>ème</sup> étape :

Un panel de référence est constitué pour ce cas précis. Il est composé de l'ensemble des collaborateurs de France 3 qui, au 15 novembre 1989, avaient la même fonction et la même ancienneté que Monsieur X.

Si le nombre de collaborateurs figurant dans le panel se trouve inférieur à 15, la recherche est étendue aux autres collaborateurs selon les degrés prévus à l'article 3 de l'accord.

### 3<sup>ème</sup> étape :

Le parcours professionnel de chacun des membres du panel est reconstitué : évolution des qualifications (ou des fonctions pour les journalistes) et du niveau indiciaire. Cette reconstitution est faite à partir du 15 novembre 1989 jusqu'au 30 juin 2002.  
Tous les membres du panel sont classés par ordre décroissant selon les critères ci-dessus.

### 4<sup>ème</sup> étape :

Monsieur X est positionné à l'intérieur de ce classement.

Si Monsieur X se situe dans la moyenne supérieure du classement, il n'y a pas lieu à examen de son dossier au-delà de cette étape.

Si Monsieur X se situe dans la moyenne inférieure du classement, un examen plus précis des raisons de l'écart constaté est alors entamé : diplômes, expérience professionnelle...

Si les causes professionnelles de l'écart constaté sont justifiées, le dossier de Monsieur X ne donne pas lieu à examen.

Si aucune cause professionnelle n'explique l'écart constaté, la direction étudie les moyens de compenser celui-ci.

u/s 2  
Hc