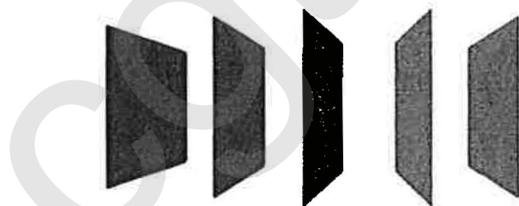


**Accord sur la mise en œuvre des  
Unités de Compétences Complémentaires  
Dans le cadre de l'Offre publique d'information**



**france télévisions**

## PREAMBULE

Afin de permettre la mise en place de l'Offre publique d'information en continu, il est apparu nécessaire de faire évoluer la nomenclature générale des emplois telles que définies par l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013 pour les personnels affectés sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à cette Offre.

Les parties ont choisi de déployer une approche alternative d'expérimentation permettant la poursuite du dialogue social, notamment grâce aux travaux de la Commission d'analyse, de suivi de la mise en œuvre et d'ajustement de la Chaîne info, dite CASMOA, en vue de bénéficier d'un bilan concret lors de la négociation d'un accord pérenne sur des compétences complémentaires dans ce périmètre.

Les parties ont ainsi, par avenant à l'accord collectif du 28 mai 2013 en date du 20 septembre 2016, précisé les modalités de la négociation sur les compétences complémentaires liées à l'Offre publique d'information en continu et, dans ce cadre, mis en place une phase d'expérimentation de ces compétences et créé un nouvel emploi de référence jusqu'au 31 décembre 2017.

En application de cet avenant, et à la suite du bilan effectué sur l'exercice des compétences complémentaires lors de la réunion du 3 octobre 2017, les parties ont décidé d'intégrer les évolutions mises en place par expérimentation se traduisant par la conclusion de deux accords signés concomitamment, d'une part un avenant modifiant l'accord collectif du 28 mai 2013 et d'autre part un accord spécifique relatif aux compétences complémentaires exercées dans le cadre de l'Offre publique d'information en continu.

En application, pour le personnel technique et administratif, de l'article 1.1.1 du Titre 1 du Livre 2 de l'accord collectif du 28 mai 2013 « *Le champ d'application, les modalités de mise en œuvre et les conditions d'exercice des « Unités de Compétences Complémentaires » font l'objet d'une négociation* » et, pour les journalistes, de l'article 2.1.1 du Titre 2 du Livre 3 « *La liste et les modalités d'exercice des compétences complémentaires et/ou biquification feront l'objet d'une négociation spécifique* », les Unités de compétences complémentaires ainsi que les conditions de recours ont fait l'objet d'une négociation spécifique pour l'offre publique d'information.

Cette négociation s'inscrit dans la démarche d'un accord global, initiée au niveau de la direction du réseau ultra marin ayant abouti à la signature de deux accords à durée déterminée applicable respectivement aux salariés des établissements d'Outre-mer et aux salariés dans la direction du Réseau France 3.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'un dispositif de compétence complémentaire vise à répondre aux besoins de l'Entreprise et n'a pas vocation à s'orienter vers une polyvalence généralisée. Les signataires rappellent leur attachement aux cœurs des métiers tels qu'ils sont définis dans l'accord collectif du 28 mai 2013.

Le présent accord complète les dispositions de l'accord collectif du 28 mai 2013 relatives aux compétences complémentaires. Il a pour objet de déterminer le champ d'application, l'identification et la rémunération des compétences complémentaires exercées dans le cadre de l'Offre publique d'information.

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

## 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les personnels techniques et administratifs et/ou journalistes, sous contrat à durée indéterminée, sous contrat à durée déterminée ou CDDU, embauchés à temps plein ou à temps partiel, dans la direction de la Chaîne d'information, de France 3 toutes régions (FTR) contribuant à l'offre publique d'information, ainsi que tous les personnels techniques et administratifs au sein de la direction de la fabrication du siège affectés sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à la Chaîne d'information.

CGT ftr

## 2. IDENTIFICATION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

### 2.1. Définition de la compétence complémentaire

La mise en œuvre d'une ou de plusieurs Unités de Compétences Complémentaires s'entend principalement comme la faculté d'exercer des activités connexes ou complémentaires à son emploi de référence. Les activités exercées peuvent alors relever de plusieurs emplois dans la mesure où ces activités, soit concourent à la réalisation d'une même mission, soit présentent des caractéristiques analogues.

Ces activités complémentaires se définissent comme une ou plusieurs "Unités de Compétences Complémentaires" s'ajoutant aux activités relevant de l'emploi habituellement exercé par le-la salarié-e.

La notion d'"Unités de Compétences Complémentaires" est distincte de la notion de progression dans la maîtrise de l'emploi propre à chaque collaborateur (niveau d'expertise dans l'exercice de l'emploi).

La notion d'"Unités de Compétences Complémentaires" est également distincte de la notion d'évolution propre liée à l'exercice d'un emploi en raison, notamment, de changements technologiques.

### 2.2. Identification des Compétences Complémentaires pour les personnels techniques et administratifs

Les compétences complémentaires sont les suivantes :

- **Eclairage (groupe de référence emploi 3) :** Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des effets d'éclairage selon le plan lumière et la ligne artistique définie.
- **Caméras robotisées (ou fixes télécommandées) (groupe de référence emploi 4) :** Assurer l'exploitation du cadre multi-caméras selon le plan défini.

Ces deux compétences complémentaires s'appliquent aux collaborateurs relevant de l'emploi de technicien d'exploitation vidéo et audiovisuel et affectés ou dédiés à la Chaîne d'information.

- **Exploitation d'équipements audiovisuels (groupe de référence emploi 4) :** Assurer la mise en œuvre et vérifier le bon fonctionnement des équipements de captation et de restitution sonores individuels ainsi que des supports visuels et des prompteurs sur un plateau.

Cette compétence complémentaire s'applique aux collaborateurs relevant de l'emploi de chef de plateau et affectés ou dédiés à la Chaîne d'information.

- **Mixage (groupe de référence emploi 4) :** Assurer le mélange homogène des sources sonores contribuant à la fabrication d'un sujet d'actualité tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.
- **Conception de contenus éditoriaux (groupe de référence emploi 6) :** Sous la responsabilité éditoriale du rédacteur en chef et à sa demande, assurer, seul, la conception et la fabrication de contenus éditoriaux en cohérence avec la ligne éditoriale ou la charte de l'antenne.

Ces compétences complémentaires s'appliquent aux collaborateurs relevant de l'emploi de chef monteur et affectés ou dédiés à la Chaîne d'information.

- **Exploitations des systèmes de stabilisation vidéo (groupe de référence emploi 4)** Assurer la mise en œuvre des prises de vue pour un programme par l'utilisation de systèmes de stabilisation vidéo, en plateau ou en extérieur, tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.

Cette compétence complémentaire s'appliquent aux collaborateurs relevant de l'emploi de Chef Opérateur Prise de vue et affectés ou dédiés à la Chaîne d'information.

### **2.3. Identification des Compétences Complémentaires pour les journalistes**

---

Outre le positionnement en journaliste spécialisé, les journalistes rattachés à la direction de la Chaîne d'information seront amenés à exercer une compétence complémentaire dite « chaîne information » ainsi défini :

- Réceptionner, sélectionner, séquencer et assembler ses sujets (images, sons et ITV) à partir de sources disponibles. Rédiger, saisir et intégrer les synthés de ses sujets dans des modèles d'infographie pré-formatés. Editer selon le besoin les modules vidéo sur les supports numériques.

## 3. L'EXERCICE D'UNE COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE

### 3.1. Conditions générales d'exercice

L'exercice d'une ou de plusieurs compétences complémentaires, qui ne sauraient être supérieures à deux, sans pour autant être toutes les deux mises en œuvre au cours de la même vacation, correspond à des modalités d'organisation de l'activité au sein des établissements concernés et peut ainsi être temporaire, réversible ou reconductible.

L'exercice d'une ou de plusieurs compétences complémentaires peut s'effectuer :

- à l'acte : exercice de la compétence complémentaire telle que définie et organisée selon l'activité
- au forfait : inhérente à l'activité et exercée de façon effective, régulière et continue

Le-la salarié-e ayant validé une ou plusieurs unités de compétences complémentaires s'engage à la/les pratiquer dans le cadre des besoins définis par l'Entreprise.

L'obtention d'une UCC génère, après validation, une valorisation salariale liée à la pratique effective et satisfaisante de cette compétence complémentaire.

Les refus d'un(e) salarié-e d'exercer sa/ses compétence(s) complémentaire(s) ou l'exercice non satisfaisant de la/les compétence(s) complémentaire(s) donnent lieu à un entretien avec la hiérarchie et/ou la DRH qui peut envisager sa suppression ainsi que la perte du bénéfice de la rémunération afférente ou la mise en œuvre d'un accompagnement pédagogique complémentaire adapté.

La valorisation salariale liée à la mise en œuvre d'une ou plusieurs compétence(s) complémentaire(s) cesse en cas :

- De changement d'emploi ou de poste ne permettant pas la mise en œuvre effective de l'UCC
- D'exercice de responsabilités qui ne nécessitent pas la pratique d'une UCC
- De non exercice à l'initiative du/de la salarié-e
- De modification de l'organisation de l'activité ne nécessitant plus l'exercice d'UCC

Toute sortie du dispositif UCC est confirmée par écrit.

Pour la planification du personnel, l'Entreprise veillera, à chaque fois que cela est possible, à planifier en priorité, sur les activités relevant également de la pratique de compétences complémentaires, les salarié-e-s CDI occupant ces mêmes activités au titre de leur emploi, dans le respect des organisations du travail et de la réglementation en matière de temps de travail.

Il est rappelé que la pratique de compétences complémentaires est considérée comme une activité connexe à l'emploi de référence des collaborateurs-trices concerné-e-s et ne peut, à ce titre, constituer la majorité de leur activité. A défaut, l'Entreprise reconsidérera leur rattachement à l'emploi de la nomenclature des emplois reflétant l'exactitude de leurs activités.

### 3.2. Rémunération des compétences complémentaires

La prime de compétence complémentaire est conditionnée à sa reconnaissance par l'Entreprise ainsi qu'à son exercice, relevant de la responsabilité de l'Entreprise, et ne saurait être intégrée au salaire de base.

L'Entreprise met en place le suivi de planification permettant d'assurer la traçabilité des compétences complémentaires exercées.

Ces montants seront révisés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

### 3.2.1. Personnels Techniques et administratifs

3.2.1.a Après suivi d'une formation spécifique, l'exercice de la compétence complémentaire « Conception de contenus éditoriaux » donne lieu au versement d'une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de 210 €.

3.2.1.b L'exercice d'une ou de plusieurs compétence(s) complémentaire(s), hors la compétence complémentaire « Conception de contenus éditoriaux », donne lieu au versement d'une prime versée, soit à l'acte, soit au forfait, pour chaque compétence complémentaire exercée selon les modalités suivantes :

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

\* La majoration forfaitaire est versée en janvier de l'année N+1.

### 3.2.2 Journalistes

L'exercice de la compétence complémentaire donne lieu au versement d'une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de 210 €.

### 3.2.3 Conditions de reconnaissance rétroactive de l'exercice de la compétence complémentaire « Exploitations des systèmes de stabilisation vidéo »

L'entreprise entend reconnaître et valoriser la compétence complémentaire « Exploitations des systèmes de stabilisation vidéo » exercée, avant l'application du présent accord, par les collaborateurs-trices identifié-e-s.

Le versement rétroactif de la prime de l'exercice de compétences complémentaires s'effectuera, à l'acte ou au forfait, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord du 28 mai 2013 dit avenant « chaîne information » du 20 septembre 2016, dans les conditions suivantes :

Groupe Emploi du Salarié	Groupe Emploi UCC	Montant Prime à l'Acte	Plafond Mensuel Prime à l'acte	Prime Forfaitaire Mensuelle	Majoration annuelle de la prime à l'acte si exercée au moins 80 fois *	Majoration annuelle de la prime à l'acte si exercée au moins 120 fois *
1 à 4	1 à 4	10 euros	160 euros	170 euros		
1 à 4	5 à 6	20 euros	200 euros	200 euros	160 euros	200 euros

\* La majoration forfaitaire est versée en janvier de l'année N+1.

cgt flv

## **4. MODALITES D'ACQUISITION ET DE VALIDATION D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE**

La validation des compétences complémentaires repose sur les principes suivants :

- l'identification, au plus près du terrain, des besoins de l'Entreprise dans le cadre des compétences complémentaires listées au 2 du présent accord
- le volontariat du salarié
- un accompagnement pédagogique théorique et/ou pratique adapté, si nécessaire

### **4.1. Origine de l'initiative**

Pour tenir compte de ses besoins liés à son activité, l'Entreprise peut faire un appel à candidature pour des postes ou vacations spécifiques dédiés à la Chaîne d'information, nécessitant l'exercice d'une ou plusieurs compétences complémentaires définies en 2 du présent accord.

### **4.2 Personnels éligibles**

Peuvent se porter candidats au processus défini ci-dessous de validation ou d'acquisition d'une ou de plusieurs compétence(s) complémentaire(s) les collaborateurs pouvant être concernés par les compétences complémentaires définies au 2 du présent accord.

#### ***4.2.1. Personnels candidats à l'acquisition d'une compétence complémentaire***

Après identification des besoins par l'Entreprise, les personnels pouvant être concernés par le dispositif « UCC » et souhaitant obtenir une ou plusieurs unités de compétences complémentaires, qui bénéficient des prérequis nécessaires, peuvent suivre, dans le cadre du plan de formation annuel, des formations relatives aux Unités de Compétences Complémentaires.

#### ***4.2.2 Personnels candidats à la validation d'une compétence complémentaire***

Les personnels déjà formés sur une ou plusieurs compétences correspondant aux « UCC » définies au 2 peuvent se porter candidats à une procédure d'examen de leur(s) compétence(s) complémentaire(s) et à l'issue se voir valider la/les compétence(s) complémentaire(s). Ils peuvent ensuite devoir suivre, si besoin, une formation complémentaire de perfectionnement et/ou effectuer une période probatoire.

### **4.3 Sélection des candidatures et acquisition ou validation de la compétence complémentaire**

Les personnels candidats doivent en faire la demande par écrit à leur hiérarchie et à la direction des ressources humaines compétente. Une réponse devra être adressée aux candidats dans le mois suivant la réception de la demande.

La sélection s'opère principalement dans le cadre du processus de publication et de gestion des postes à pourvoir.

#### ***4.4 Modalités d'examen des candidatures***

La direction des ressources humaines est en charge de l'organisation des sessions d'aptitude à la validation ou à l'acquisition d'une compétence complémentaire.

Les candidatures sont examinées par un jury composé d'un représentant de l'Université d'Entreprise, d'un membre de l'encadrement opérationnel de l'Entreprise et d'un représentant de la filière ressources humaines.

Afin de garantir un traitement équitable et homogène des candidatures, l'Université d'Entreprise, en collaboration avec la direction des ressources humaines et les directions opérationnelles, est chargée de l'élaboration des différents tests d'aptitude.

#### ***4.5 Modalités d'acquisition de la compétence complémentaire***

Les candidatures sont examinées selon le processus suivant :

- des tests écrits et/ou pratiques permettant d'évaluer les prérequis et les connaissances des candidats
- des entretiens avec les candidats retenus suite aux tests pour échanger sur leur expérience et évaluer leurs aptitudes professionnelles

A l'issue de l'examen des candidatures, le-la salarié-e, dont la candidature à l'acquisition de la compétence complémentaire aura été validée par le jury, devra suivre une formation dans le cadre du plan de formation annuelle lui permettant à son issue de se présenter devant le jury de validation telle que prévue à l'article 4.6.

La durée et le contenu de la formation seront déterminés au regard du profil et des compétences initiales du salarié et dans le souci de lui garantir la maîtrise de la (les) compétence(s) attendues. L'accompagnement pédagogique devra combiner des modules de formation académique en présentiel et de mises en situation professionnelles, et ne saurait être inférieur à deux jours. Ces formations seront dispensées par des professionnels du métier concerné.

#### ***4.6 Modalités de validation de la compétence complémentaire***

Les candidatures sont examinées selon le processus suivant :

- des tests pratiques permettant d'évaluer les pratiques et les connaissances des candidats
- des entretiens avec les candidats retenus suite aux tests pratiques pour échanger sur leur expérience et évaluer leurs aptitudes professionnelles

A l'issue de l'examen des candidatures, le candidat peut être déclaré :

- apte : le jury valide sans réserve la compétence complémentaire du candidat à son obtention
- apte avec réserve : le jury subordonne la validation définitive de la compétence complémentaire du candidat au suivi d'un ou de plusieurs modules de formation complémentaires dans des domaines déterminés par le jury et/ou d'une période probatoire avec tuteur
- non apte : le candidat à une compétence complémentaire peut renouveler sa candidature en tenant compte des recommandations du jury

## 5. DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au terme de l'avenant n°7b à l'accord collectif du 28 mai 2013 relatif à la chaîne d'information. Il a vocation à intégrer un accord global au niveau de l'Entreprise qui pourrait intervenir au cours de cette période.

Toutefois, dans les trois mois précédant la date d'échéance du présent accord, un bilan de son exécution sera réalisé, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise, et permettra d'envisager, à défaut d'un accord global au niveau de l'Entreprise, les conditions de son éventuelle reconduction.

Le présent accord est conclu avec les organisations représentatives de l'entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'art L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Sauf opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans un délai de 8 jours à compter de ladite notification, il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris  
Le

28 NOV. 2017

En 10 exemplaires originaux

Pour France Télévisions <b>francetélévisions</b> <b>Arnaud LESAUNIER</b> Directeur Général Délégué Ressources Humaines et Organisation	
Pour la CFDT	
Pour la CGT Pierre Mauchel, DSC	
Pour FO	
Pour le SNJ	