

france•tv

**Accord sur la mise en œuvre des
Unités de Compétences Complémentaires**

M BD
1 P07

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent texte s'applique à tous les personnels sous contrat à durée indéterminée, sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps plein ou à temps partiel, au sein de France Télévisions, y compris en Outre-mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Mayotte, La Réunion, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie), étant précisé que la liste des compétences complémentaires est déterminée par périmètre en annexes.

2. OBJECTIFS ET PRINCIPES GENERAUX

Il est rappelé que la mise en œuvre d'un dispositif de compétence complémentaire vise à répondre aux besoins de l'Entreprise, à l'évolution des pratiques professionnelles, à l'évolution technologique et numérique 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 s'inscrit dans le cadre de la démarche globale de l'Entreprise visant à négocier un accord au niveau de l'Entreprise portant sur l'exercice de compétences complémentaires tel que prévu à l'accord d'entreprise du 28 mai 2013.

Il a vocation à se substituer aux accords conclus pour une durée déterminée recouvrant les différents périmètres de France Télévisions.

Les parties manifestent la volonté de garantir la bonne articulation future du dispositif des compétences complémentaires avec le dispositif d'évolution des pratiques professionnelles et d'introduction de nouveaux emplois issus d'accords sur les métiers.

Le présent accord vise à définir les conditions d'exercice, l'accompagnement pédagogique théorique et/ou pratique et la rémunération associée à la pratique des compétences complémentaires exercées au sein des différents périmètres de l'Entreprise.

Ainsi, le présent accord a pour objet de :

- proposer un cadre général aux salariés leur permettant d'exercer des activités complémentaires à leur emploi de référence en tenant compte des besoins de l'Entreprise
- répertorier et définir les compétences complémentaires pouvant être exercées tels que définies en annexes du présent accord
- définir et harmoniser les conditions d'acquisition et d'exercice des compétences complémentaires

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 en annexes

le volontariat du salarié, étant précisé que le salarié est réputé volontaire dès lors qu'il est affecté sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à l'Offre publique d'information en continu un accompagnement pédagogique théorique et/ou pratique adapté, si nécessaire

M BD
3

PT

3. IDENTIFICATION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

3.1. Définition de la compétence complémentaire

Conformément à l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013, 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 salarié.

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.

3.2. Identification des compétences complémentaires

La liste des compétences complémentaires éligibles au présent dispositif, leurs définitions ainsi que les emplois concernés sont annexés au présent accord par périmètre. La liste des emplois éligibles à la pratique d'une ou plusieurs compétences complémentaires peut être étendue afin de tenir compte de la réalité des besoins et des pratiques professionnelles. A ce titre, la commission de suivi telle qu'évoquée à l'article 6.1 du présent accord sera saisie.

M

BD

- 4

POI

4. L'EXERCICE D'UNE COMPETENCE COMPLEMENTAIRE

4.1. Conditions générales d'exercice

L'exercice d'une ou de plusieurs compétences complémentaires qui ne sauraient être supérieures à deux sauf exceptions telles que précisées dans les annexes 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 : exercice de la compétence complémentaire de façon effective, régulière et continue, sans être nécessairement permanente.

Concernant les UCC telles que mentionnées en annexe 2 du présent accord « UCC directement au forfait par périmètre opérationnel », le paiement sera exclusivement au forfait, pour les salariés permanents.

La commission de suivi sera informée de la forfaitisation ainsi que des Compétences complémentaires pouvant évoluer vers une rémunération au forfait.

Le salarié ayant validé une ou plusieurs unités de compétences complémentaires s'engage à la/les pratiquer dans le cadre des besoins définis par l'Entreprise. Le salarié qui pratique l'UCC au forfait s'engage à exercer sa compétence complémentaire pendant un délai minimum d'un an. A cet effet, la DRH confirmera la date de mise en œuvre de la ou des compétences complémentaires.

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 salarié 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 salarié : En cas de souhait de ne plus exercer la compétence complémentaire, le salarié au forfait s'engage à prévenir son manager et son représentant des ressources humaines, par écrit, trois mois avant l'arrêt de l'exercice de l'UCC. Il est précisé que cette disposition ne s'applique pas au salarié affecté sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à l'Offre publique d'information en continu.

Le salarié qui pratique l'UCC à l'acte s'engage, en cas de souhait de ne plus exercer la compétence complémentaire, à prévenir son manager et son représentant des ressources humaines, par écrit, un mois au moins avant l'arrêt de l'exercice de l'UCC.

- 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 salariés 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.

M

BD

5

PT

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

4.2. Rémunération des compétences et conditions d'octroi

L'exercice d'une ou de plusieurs compétence(s) complémentaire(s) donne lieu au versement d'une prime versée, soit à l'acte, soit au forfait, selon les modalités déterminées dans le tableau ci-dessous.

En cas d'exercice de plusieurs compétences complémentaires dans le mois, la rémunération ne pourra être supérieure à 270 euros par mois.

Groupe Emploi du Salarié	Groupe Emploi UCC	Montant Prime à l'Acte	Plafond Mensuel Prime à l'acte	Prime Forfaitaire Mensuelle	Plafond mensuel toutes primes Compétences Complémentaires confondues
1 à 4	1 à 4	16 euros	225 euros	225 euros	270 euros
1 à 4	5 à 6	23,5 euros	225 euros		
1 à 4	7 à 8	29 euros	225 euros		
5 à 8	1 à 4	16 euros	225 euros		
5 à 8	5 à 6	23,5 euros	225 euros		
5 à 8	7 à 8	29 euros	225 euros		
A1	6	23,5 euros	225 euros		

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. Dans la mesure du possible cette planification s'effectuera en amont.

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

5. MODALITES D'ACCES A L'EXERCICE DE LA COMPETENCE COMPLEMENTAIRE ET BILAN INDIVIDUEL

5.1.1. Origine de l'initiative

Pour tenir compte de ses besoins liés à son activité, l'Entreprise peut décider d'étendre le volume de recours aux compétences complémentaires définies en annexes du présent accord permettant à de nouveaux salariés d'intégrer volontairement le dispositif.

5.1.2. 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 salariés pouvant être concernés par les compétences complémentaires définies en annexes du présent accord.

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 développement de compétences annuel, des formations relatives aux Unités de Compétences Complémentaires.

Personnels candidats à la validation d'une compétence complémentaire

Les personnels déjà formés sur une ou plusieurs compétences correspondant aux « UCC » définies en annexes 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.

5.1.3. Sélection des candidatures et acquisition ou validation de la compétence complémentaire

Les directions des ressources humaines concernées par la mise en place de compétences complémentaires organisent des appels à candidature. Les personnels candidats doivent en faire la demande par écrit à leur hiérarchie et à la direction des ressources humaines compétente, après appel à candidature ou de façon spontanée. Une réponse devra être adressée aux candidats dans le mois suivant la date de fin de publication de l'appel à candidature.

La direction des ressources humaines du périmètre concerné est en charge de l'organisation de la sélection à la validation ou à l'acquisition d'une compétence complémentaire.

Les candidatures sont examinées par un jury composé d'un membre de l'encadrement opérationnel et d'un représentant des ressources humaines de la direction concernée. Il peut être complété par un représentant de l'Université d'Entreprise ou d'un membre de l'encadrement opérationnel de l'Entreprise et d'un représentant de la filière ressources humaines. L'examen consistera en un entretien avec les candidats pour échanger sur leur expérience et évaluer leurs aptitudes professionnelles.

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

BD
M 7 PJ

de l'élaboration des différents tests d'aptitude, qui pourront constituer, selon la nature des compétences à acquérir, une étape du processus de sélection.

Ces tests écrits et/ou pratiques pourront être mis en place pour permettre d'évaluer les prérequis et les connaissances des candidats (selon la nature des compétences à acquérir). Le type de test sera porté au préalable à la connaissance des salariés.

A l'issue de l'examen des candidatures, le salarié, dont la candidature à l'acquisition de la compétence complémentaire aura été validée, devra suivre une formation dans le cadre du plan de développement annuel des compétences.

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 théorique et de mises en situation professionnelles, et ne saurait être inférieur à deux jours. Ces formations seront dispensées par des professionnels du métier concerné.

5.1.4. Bilan individuel des salariés

Dans le cadre de l'entretien annuel et professionnel, le salarié échangera avec son manager ou son représentant des ressources humaines sur l'exercice des Compétences Complémentaires.

M ^{BD}
8 P7

6. DISPOSITIONS DIVERSES

6.1. Bilan du dispositif

6.1.1 Une commission de suivi de l'accord se réunira, au moins une fois par an au cours du 1^{er} semestre de chaque année. Elle est composée de deux représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. Elle est chargée de :

Procéder à un bilan annuel et de s'assurer de la mise en application homogène du présent accord au sein des différents périmètres. Le bilan devra également présenter les emplois éligibles à la mise en œuvre des compétences complémentaires listées en annexes et intégrer les dispositifs d'accompagnement pédagogiques ; de la même manière présenter les Compétences complémentaires pouvant évoluer vers une rémunération au forfait

Identifier les besoins en Compétences Complémentaires afin de maintenir, supprimer et/ou ajouter des Compétences Complémentaires aux listes en annexes ;

Déterminer s'il est opportun de maintenir l'exercice d'une compétence complémentaire ou si elle a plutôt vocation à intégrer un emploi déjà existant ou faire l'objet d'un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, les parties pourront renvoyer à la négociation de la nomenclature des emplois.

Il est rappelé que les instances représentatives du personnel peuvent, au regard de leurs prérogatives, solliciter la direction à tout moment sur la mise en œuvre du présent accord.

6.1.2 Pour répondre au mieux aux réalités et contraintes des stations ultramarines, il est institué une sous-commission de suivi de l'accord dans chaque établissement au sens CSE (CE/CCEOS) d'Outre-mer, ci-après dénommée « Commission locale de suivi ».

Ces commissions locales de suivi sont composées de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Ces commissions locales de suivi de l'accord se réuniront au moins une fois par an au cours du 1^{er} semestre de chaque année. Elles auront notamment pour mission l'examen de l'élargissement au sein de la station considérée aux UCC pratiquées au sein d'une ou plusieurs autres stations ultramarines. La première réunion de ces commissions aura pour objet de répertorier les pratiques existantes au sein de chaque station.

6.1.3 Au regard du bilan effectué en février 2021, la Direction s'engage à faire évoluer les Techniciens, exerçant une Compétence Complémentaire Mise en Image d'émissions TV ou Chargé de réalisation TV, vers un emploi basé sur celui de chargé de réalisation ou de Cadre technique de réalisation. Une négociation sera ainsi engagée avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise avant l'été 2021.

De même, la Direction s'engage à ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise relative à l'emploi de chef de plateau.

6.2. Date d'effet et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2021.

6.3. Formalités de dépôt

Le présent accord est conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise dans les conditions de majorité prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

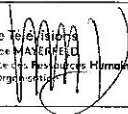


M BD
9 PG

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 au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

De même, il sera versé dans la base de données nationale, conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail, dans une version anonymisée.

Fait à Paris
Le 3 juin 2021

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour la Direction représentée par : Laurence Mayerfeld	 France Télévisions Laurence MAYERFELD Directrice des Ressources Humaines et de l'Organisation
Pour la CFDT représentée par :	
Pour la CGT représentée par : Pierre Flouchel, DSC	
Pour F.O. représentée par : Bruno Demange, DSC	
Pour le SNJ représenté par :	

ANNEXE 1 SYNTHÈSE DES UCC PAR PÉRIMÈTRE OPÉRATIONNEL

Le périmètre Offre publique d'information vise tous les personnels affectés sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à l'Offre publique d'information en continu

Le périmètre France 3 vise également les salariés travaillant pour .3 NoA.

Par exception à l'article 4.1 du présent accord, les salariés des stations Mayotte et Wallis-et-Futuna peuvent exercer jusqu'à trois compétences complémentaires. De même, les salariés travaillant pour .3 NoA peuvent exercer deux compétences complémentaires de France 3 et trois compétences complémentaires de NoA.

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Emplois concernés	Périmètre opérationnel				
				France 3	OM	Siège (Information Nationale - La Fabrique - FTR)	Offre publique d'information en continu	.3 NoA
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.	Electricien Eclairagiste	X				X
			Chief Opérateur de Prise de Vue	X				X
			Chief éclairagiste			La Fabrique (hors vidéo fixe)		
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 assureront la cohérence artistique et le qualité technique dans le respect de la charte graphique.	TEVA	X	X	FTR***		X
			Chief Opérateur de Prise de Vue	X				X
			Chief Monteur	X	X	DRM		X
			Opérateur d'habillage			La Fabrique		
Mixage	4	Assurer le mélange homogène des sources sonores contribuant à la fabrication d'un sujet d'actualité (éditions locales et opérations extérieures) tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	Chief Monteur **	éditions locales et opérations extérieures	Mayotte et Opérations extérieures toutes stations		X	éditions locales et opérations extérieures
			TEVA		X			
Mise en Images - 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.	TEVA	X		FTR***		X
			Chief Opérateur de Prise de Vue	X				X
			Chief Monteur	X				X
			Scripte	X				X
Conception de contenus Multimédia	4	Sous la responsabilité de l'encadrement éditorial et à sa demande, assurer, seul, la conception et l'élaboration de contenus numériques en cohérence avec la ligne éditoriale et la charte de l'antenne. Et/ou Diffuser sur toutes les plateformes, Internets et externes de l'offre numérique concernée et animer le cas échéant les conversations autour de ce contenu.	Documentaliste	X	X			X
			Chief Monteur	X	X			X
			Scripte	X	X			X
			Assistant d'émission	X	X			X
			Animateur		X			
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.	TEVA	X	X			X
			Scripts	X				X
			Glossaire d'antenne	X				X
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.	Scripte	X				X
			TEVA	X				X
			Chief Monteur	X				X
Gestion immobilière	4	Assurer les opérations d'approvisionnement, de logistique et de gestion du parc de matériel et d'équipements (véhicules, téléphones etc...) pour un périmètre dédié.	Secrétaire assistante	X				X
			Assistante de direction	X				X
			Gestionnaire administratif	X				X
			Chargé de gestion administrative	X				X
Conception Photo - Lumière**	7	Concevoir, élaborer et finaliser le style esthétique et les plans lumineux, organiser les prises de vues, assurer l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage en fonction des objectifs artistiques, éditoriaux et de production et diriger le travail des équipes dédiées.	Electricien - Eclairagiste		X			
			Chief d'équipe éclairagiste			X		
			Chief Opérateur de Prise de Vue		X			
			TEVA		X			
			Chargé de réalisation		X			

M 8D P07

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Emplois concernés	Périmètre opérationnel				
				France 3	OM	Siège (Information Nationale - La Fabrique - FTR)	Offre publique d'information en continu	3 NoA
Montage	4	Assurer le montage, le traitement technique et artistique des images et de sons pour un programme en tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion	Chef Opérateur de Prise de Vue Chef Opérateur de Prise de Son TEVA Assistent Habillage Infographiste		X X X X			
Prise de vue	4	Assurer la préparation et la mise en œuvre des prises de vues pour un programme, en plateau ou en extérieur, tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion (y compris caméras robotisées)	TEVA Chef Monteur Assistent d'exploitation Chef de Plateau			opération spéciale opération spéciale X X		
Prise de son	4	Mettre en œuvre les moyens / activités et assurer la prise de son et le traitement technique et artistique et le mixage d'éléments sonores d'un programme, en intérieur ou en extérieur, tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	Chef Opérateur de Prise de Vue Chef Monteur TEVA		X X X			
Conception Scénario Radio filmée	6	Assurer seul la conception, l'élaboration et la finalisation de scénario originaux pour des émissions de radio filmées. Participer à la fabrication des éléments graphiques et d'animation associés.	Chef opérateur de prise de son		X			
Adaptation Scénario Radio filmée	4	A la demande de l'antenne ou de la rédaction, intervenir sur le système de radio filmée pour modifier en temps réel la mise en image issue du scénario automatique préétabli tout en assurant la continuité de l'antenne radio.	Chef opérateur de prise de son		X			
Chargé de réalisation TV (Hors JT)	7	Concevoir, définir, élaborer, superviser et assurer la réalisation technique et artistique d'une émission de programme depuis sa conception jusqu'à sa mise à l'antenne et diriger le travail des équipes dédiées.	Chef opérateur de prise de vue TEVA Chef Monteur		X X X			
Media Management	6	Garantir la fiabilité, l'efficacité et la fiabilité des systèmes, des processus, procédures et contenus médias liés à la chaîne de fabrication des programmes. Proposer et assurer une valorisation des contenus éditoriaux, des images, des sons et flux vidéo sur tous les supports. Assurer une assistance aux utilisateurs. Administrer en tier niveau la base de données. Peut être amené(e) à assurer le secours de diffusion.	Chef Monteur TEVA Scripts		X X X			
Etolonnage (tout format)	4	Assurer la correction des images, l'harmonisation et l'égalisation des plans pour créer un ensemble cohérent (colorimétrie, contrastes, ambiances, devises, raccord lumière...) afin de respecter la charte définie.	Chef Monteur Chef Opérateur de prise de vue			Malakoff La Fabrique La Fabrique		
Vidéo	4	Assurer la mise en œuvre et l'exploitation des équipements audiovisuels d'une régie vidéo d'un Nadol (mise en image selon une charte établie, gestion des extérieurs, trucage, assemblage d'éléments préenregistrés, etc...).	Chef Monteur		X			
Exploitation Plateau	4	Assurer la gestion et la mise en œuvre des ressources et des moyens de fabrication nécessaires sur les plateaux ou lieux de tournage (Plans lumières, prises de vue...) selon les intentions artistiques définies.	TEVA			FTR		

M 8D 107

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Emplois concernés	Périmètre opérationnel				
				France 3	OM	Siège (Information Nationale - La Fabrique - FTR)	Offre publique d'Information en continu	J. NoA
Assemblage Images et Sons	4	Assurer l'assemblage, le traitement technique et artistique d'images et de sons pour un programme tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	TEVA			FTR		X
			Assistante d'émission					X
			Chargé d'édition numérique					X
			Documentaliste					X
			OPS					X
			OPV					X
			Responsable de régie					X
			Chef d'équipement vidéo / son					X
			Scripte					X
Adjoint de chef de centre						X		
Exploitation-Transmission par moyen satellite dit « fly »*	4	Assurer la mise en œuvre et le pointage manuel d'une station satellitaire terrestre mobile en vue d'une transmission audio-vidéo.	Chef Opérateur de prise de son			DRM		
Exploitation d'équipements audiovisuels	4	Assurer la mise en œuvre et vérifier le bon fonctionnement des équipements de copulation et de restitution sonores individuels ainsi que des supports visuels et des prompteurs sur un plateau.	Chef de Plateau				X	
Conception de contenus éditoriaux**	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.	Chef Monteur				X	
Exploitation des systèmes de stabilisation vidéo	4	Assurer la mise en œuvre des prises de vue pour un programme par l'utilisation de systèmes de stabilisation vidéo, en plateau ou à l'extérieur, tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	Chef Opérateur Prise de vue				X	
Chargé de conception et de fabrication de contenus (hors Info)	7	Sous la responsabilité de la direction éditoriale, assurer la conception, la présentation, la fabrication et la mise en forme d'éléments de programmes pour tous les types de supports média.	Assistante d'émission					X
			Chargé d'édition numérique					X
			Chargée de conception de programmes courts					X
			Chef monteur					X
			Documentaliste					X
			OPS					X
			OPV					X
			Responsable de régie					X
			Chef d'équipement vidéo / son					X
			Scripte					X
TEVA					X			
Adjoint de chef de centre						X		
Chargé de conception de programme court (hors Info)	6	Assurer la conception, la rédaction et la responsabilité de la fabrication de programmes courts en cohérence avec la ligne éditoriale et la charte de l'antenne jusqu'à leur mise à disposition en vue de la diffusion. Peut assurer la pose de voix, la présentation à l'antenne, en direct ou en différé, ainsi que la déclinaison numérique des produits.	Assistante d'émission					X
			Chargé d'édition numérique					X
			Chef monteur					X
			Documentaliste					X
			OPS					X
			OPV					X
			Responsable de régie					X
			Chef d'équipement vidéo / son					X
			Scripte					X
			TEVA					X
Adjoint de chef de centre						X		

BD M
PT

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Emplois concernés	Périmètre opérationnel				
				France 3	OM	Siège (Information Nationale - La Fabrique - FIR)	Offre publique d'information en continu	.3 NoA
Captation Image et son	4	Assurer la préparation et la mise en œuvre des prises de vue et des sons pour des programmes courts	Assistante d'émission Chargé d'édition numérique Chef monteur Documentaliste OPS Responsable de régie Chef d'équipement vidéo / son Scripte TEVA Adjoint de chef de centre					X X X X X X X X X X

* Il est précisé que le versement de la prime pour chaque compétence complémentaire tient compte des rémunérations versées pour un tel exercice intégrées au salaire de base en application de l'avenant n°5 à l'accord collectif du 28 mai 2013, et qu'en conséquence ces sommes sont déduites de la prime Compétence Complémentaire.

** Au vu du bilan de l'exercice des compétences complémentaires au sein de l'Offre publique d'information en continu, il apparaît que peu de chefs monteurs exercent les compétences de « mixage » et « Conception de contenus éditoriaux ». A la date du présent accord, seuls les monteurs permanents dédiés à l'Offre publique d'information en continu les exercent au forfait ; les autres les exercent à l'acte.

Il apparaît en conséquence que les besoins de l'entreprise ne nécessitent pas la poursuite de l'exercice des compétences complémentaires précitées au forfait. Cela étant, l'entreprise entend poursuivre cet exercice aux mêmes conditions pour les salariés les exerçant à la date du présent accord.

En conséquence, et par exception à l'article 4.2 du présent accord, ces seuls monteurs permanents actuellement dédiés à l'Offre publique d'information en continu continueront à percevoir la rémunération de 420 euros par mois.

*** la Direction s'engage à ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise relative à l'exercice de la compétence complémentaire Conception photo-lumière par le chef d'équipe éclairagiste au mois de juin 2021.

**** dans l'attente des négociations visées à l'article 6.1.3

M

BD

PT

ANNEXE 2 UCC DIRECTEMENT AU FORFAIT PAR PERIMETRE OPERATIONNEL

Le périmètre Offre publique d'information vise tous les personnels affectés sur des postes ou vacations spécifiques dédiés à l'Offre publique d'information en continu

Le périmètre France 3 vise également les salariés travaillant pour .3 NoA.

Par exception à l'article 4.1 du présent accord, les salariés des stations Mayotte et Wallis-et-Futuna peuvent exercer jusqu'à trois compétences complémentaires. De même, les salariés travaillant pour .3 NoA peuvent exercer deux compétences complémentaires de France 3 et trois compétences complémentaires de NoA

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Emplois concernés	Périmètre opérationnel				
				France 3	OM	Siège (Information Nationale - La Fabrique - FTR)	Offre publique d'information en continu	.3 NoA
Infographie	4	Conçoit, prépare et fabrique des illustrations graphiques d'un programme, d'un générique ou d'un habillage d'une émission ou d'une édition assurant la cohérence artistique et la qualité technique dans le respect de la charte graphique.	TEVA	X				
Mixage	4	Assurer le mélange homogène des sources sonores contribuant à la fabrication d'un sujet d'actualité (éditons locales et opérations extérieures) tenant compte des intentions artistiques et des normes de qualité et de diffusion.	Chef Monteur		Mayotte			
Mise en images Emission TV (hors JT)	4	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.	TEVA	X				
Exploitation-Transmission par moyen satellite dit « fly »*	4	Assurer la mise en œuvre et le pointage manuel d'une station satellitaire terrestre mobile en vue d'une transmission audio-vidéo.	Chef Opérateur de prise de son			DRM		
Exploitation d'équipements audiovisuels	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 prompts sur un plateau.	Chef de plateau				X	
Exploitations des systèmes de stabilisation vidéo	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.	Chef Opérateur Prise de vue				X	
Exploitation Plateau**	4	Assurer la gestion et la mise en œuvre des ressources et des moyens de fabrication nécessaires sur les plateaux ou lieux de tournage (Plans lumières, prises de vue...) selon les Intentions artistiques définies.	TEVA			FTR		
Conception Photo - Lumière***	7	Concevoir, élaborer et finaliser le style esthétique et les plans lumières, organiser les prises de vues, assurer l'exploitation des systèmes et des effets d'éclairage en fonction des objectifs artistiques, éditoriaux et de production et diriger le travail des équipes dédiées.	Chef d'équipe Eclairagiste			X		

* Il est précisé que le versement de la prime pour chaque compétence complémentaire tient compte des rémunérations versées pour un tel exercice intégrées au salaire de base en application de l'avenant n°5 à l'accord collectif du 28 mai 2015, et qu'en conséquence ces sommes sont déduites de la prime Compétence Complémentaire.

** dans l'attente des négociations visées à l'article 6.1.5

*** Seuls les éclairagistes permanents du Siège, bénéficiaires de l'UCC à la date du présent accord, la percevront au forfait. La Direction s'engage à ouvrir une négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise relative à l'exercice de la compétence complémentaire Conception photo-lumière par le chef d'équipe éclairagiste au mois de juin 2021.

BD
M
A07