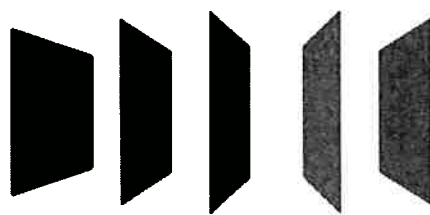


**Accord sur la mise en œuvre des  
Unités de Compétences Complémentaires  
Directions du Siège France Télévisions**



**francetélévisions**

*Handwritten signature*

1  
*Handwritten signature* 972

# 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, des directions du siège de France Télévisions (Information Nationale, Opérations, FTR)

0 -

M. M

## 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 au Titre I du Livre II de l'accord d'entreprise du 28 mai 2013.

Cette démarche, initiée au niveau de la direction du réseau ultra marin et du réseau France 3, a abouti à un premier accord à durée déterminée applicable sur ces deux périmètres.

Dans l'attente d'un accord global, il permet de reconnaître les compétences complémentaires exercées au sein des directions du Siège (Information Nationale, Opérations, FTR) et d'harmoniser leur pratique et leur valorisation.

C'est pourquoi, il est conclu à durée déterminée (cf article 6.2) dans l'attente d'un accord applicable à l'ensemble de l'Entreprise.

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 de la direction de l'information nationale, de la direction des opérations et de FTR.

Ainsi, le présent accord a pour objet de :

- proposer un cadre général aux salarié-e-s 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 telles que définies à l'annexe 1 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 annexe 1
- le volontariat du-de la salarié-e
- un accompagnement pédagogique théorique et/ou pratique adapté, si nécessaire

### **3. IDENTIFICATION DES COMPETENCES COMPLEMENTAIRES**

#### **3.1. Définition de la compétence complémentaire**

Conformément à l'article 1.1.1 Livre 2 de 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-la salarié-e.

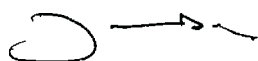
La notion d'"Unités de Compétences Complémentaires" est distincte de la notion de progression dans la maîtrise de l'emploi propre à chaque collaborateur (niveau d'expertise dans l'exercice de l'emploi).

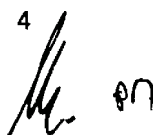
La notion d'"Unités de Compétences Complémentaires" est également distincte de la notion d'évolution propre liée à l'exercice d'un emploi en raison, notamment, de changements technologiques.

#### **3.2. Identification des compétences complémentaires**

La liste des compétences complémentaires éligibles au présent dispositif, leurs définitions ainsi que les emplois concernés sont annexées au présent accord (Annexe 1). 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.

Les salarié-e-s qui auront été identifié-e-s pour l'établissement de la liste des compétences complémentaires annexée au présent accord se verront reconnaître leur(s) compétence(s) complémentaire(s) à la date de la signature de l'accord.



4  
 07

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

### 4.1. 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 l'essentiel 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, pour chaque compétence complémentaire exercée, déduction faite 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, selon les modalités suivantes :

5  
Me. en

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.

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.

#### **4.3. Conditions de reconnaissance rétroactive de l'exercice de la compétence complémentaire**

L'Entreprise entend reconnaître et valoriser les compétences complémentaires exercées, avant l'application du présent accord, par les collaborateurs-trices identifié-e-s pour l'établissement de la liste des compétences complémentaires annexée au présent accord.

La reconnaissance rétroactive de l'exercice de compétences complémentaires s'effectuera à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve qu'aucune rémunération sous quelque forme que ce soit n'ait été perçue à ce titre, dans les conditions suivantes :

- en tenant compte des plannings d'activité établis sur la période
- à défaut, sur la base de la rémunération versée sur l'année 2016 pour l'exercice d'une compétence complémentaire.

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

## **5. MODALITES D'ACCES ULTERIEUR A L'EXERCICE DE LA COMPETENCE COMPLEMENTAIRE**

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

Pour tenir compte de ses besoins liés à son activité, et après consultation des instances compétentes, l'Entreprise peut décider d'étendre le volume de recours aux compétences complémentaires définies en annexe 1 du présent accord permettant à de nouveaux salarié-e-s 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 collaborateurs pouvant être concernés par les compétences complémentaires définies en annexe 1 du présent accord.

#### ***5.1.2.1. 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.

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

Les personnels déjà formés sur une ou plusieurs compétences correspondant aux « UCC » définies en annexe 1 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 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.

#### ***5.1.3.1. 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. Il peut être complété par un membre de l'encadrement opérationnel et des ressources humaines de la direction du salarié.

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.

### **5.1.3.2. 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 5.1.3.3

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.

### **5.1.3.3. 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



## 6. DISPOSITIONS DIVERSES

### 6.1. Bilan du dispositif

---

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord pourra être réalisé six mois après sa signature avec les organisations syndicales signataires. Il intégrera notamment les dispositifs d'accompagnement pédagogiques et plus particulièrement ceux liés à la conception de contenus multimédia.

L'Espace Métiers, Emplois et Compétences pourra être sollicité par l'une des parties signataires afin de s'assurer de la mise en application homogène du présent accord.

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.

### 6.2. Date d'effet et durée du présent accord

---

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur à l'issue des formalités le lendemain de la date de dépôt. Il a vocation à intégrer un accord global au niveau de l'Entreprise qui pourrait intervenir au cours de cette période.

Toutefois, à un mois de 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.

### 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.

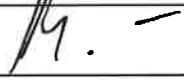

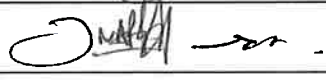
Conformément aux dispositions de l'art L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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 25 Mai 2018 -

En 10 exemplaires originaux

**francetélévisions**  
**Arnaud LESAUNIER**  
Directeur Général Délégué  
Ressources Humaines et Organisation

Pour la Direction		
Pour la CFDT		
Pour la CGT	Pierre Mouchel	
Pour FO	OCEAN GIBENIER DSE FO	
Pour le SNJ		

## ANNEXE 1 – COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

### Information Nationale – Opérations - FTR

La liste des emplois principalement concernés par chacune des compétences complémentaires n'est pas figée et peut donc être étendue à d'autres métiers. En cas d'extension, l'Espace Métiers, Emplois et Compétences sera saisi afin de s'assurer d'une application conforme aux principes du présent accord.

Intitulés	Groupe de qualification de correspondance	Définitions	Principaux emplois concernés	Lieux
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 Eclairagiste	Fabrication Siège
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.	Chef Eclairagiste (Fiction)	Filière Production
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.	Opérateur-trice d'habillage Chef Monteur	Fabrication Siège DRM
Conception de contenus Multimédia	6	Sous la responsabilité de l'encadrement éditorial et à sa demande, assurer, seul, la conception, la rédaction et la fabrication de contenus multimédia 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.	Documentaliste Chef Monteur Technicien-ne/Responsable Informatique	FTR

<b>Exploitation Plateau</b>	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.	Technicien d'exploitation vidéo et audiovisuelle	FTR
<b>Assemblage Images et Sons</b>	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.	Technicien d'exploitation vidéo et audiovisuelle	FTR
<b>Prise de vue</b>	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 (hors caméra robotisée).	Technicien d'exploitation vidéo et audiovisuelle Chef Monteur Technicien-ne/Responsable Informatique	FTR
			Chef Opérateur de prise de son	DRM
<b>Etalonnage (tout format)</b>	4	Assurer la correction des images, l'harmonisation et l'égalisation des plans pour créer un ensemble cohérent (colorimétrie, contrastes, ambiances, densité, raccord lumière...) afin de respecter la charte définie.	Chef Opérateur de prise de vue Chef Monteur	Filière Production
<b>Coordination d'émission</b>	4	Coordonner la planification des tournages et/ou de la post production et veiller à son optimisation.	Scripte	Fabrication Siège
<b>Exploitation-Transmission par moyen satellite dit «fly»</b>	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

