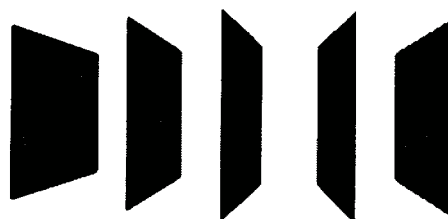


**Accord sur la mise en œuvre des  
Unités de Compétences Complémentaires  
Outre-mer 1ère**



**france**télévisions

# 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent texte s'applique à tous les personnels techniques et administratifs, sous contrat à durée indéterminée, sous contrat à durée déterminée ou CDDU, embauchés à temps plein ou à temps partiel, dans la direction outre-mer 1<sup>ère</sup> et France Ô (Malakoff, Saint Pierre et Miquelon, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Mayotte, La Réunion, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie).

 2 

## 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 et n'a pas vocation à s'orienter vers une polyvalence généralisée.

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.

Dans l'attente d'un accord global, il permet de reconnaître les compétences complémentaires déjà exercées au sein des établissements d'outre-mer 1<sup>ère</sup> 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.

Durant cette période, et au plus tard au 31 décembre 2015, un état des lieux des compétences complémentaires sera effectué dans les autres périmètres de l'Entreprise : Information nationale, Fabrication siège et Filière, Réseau France 3.



Le présent accord vise à définir les conditions d'exercice et la rémunération associées à la pratique des compétences complémentaires exercées jusqu'à présent au sein de la direction du réseau Outre-mer 1<sup>ère</sup>.

Ainsi, le présent accord a pour objet de :

- proposer un cadre général aux salariés des établissements définis au chapitre 1 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 ainsi que les emplois concernés tels que définis 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 salarié
- le suivi d'une formation, si nécessaire

 3 

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

#### **3.1. 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 l'exercice 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 professionnel de la société.

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 pour le périmètre de la direction du réseau Outre-mer 1ère, leurs définitions ainsi que les emplois concernés est annexée au présent accord (Annexe 1).

Les collaborateurs (trices) 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.

Les délégués du personnel seront informés des collaborateurs (trices) identifié(e)s par la direction et des modalités relatives à la rétroactivité telles que prévues à l'article 4.3.

 4 

## 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 trois, 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 planifiée selon l'activité
- au forfait : inhérente à l'activité et exercée de façon continue, régulière et permanente

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.

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

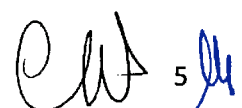
- De changement d'emploi ou de poste ne permettant pas la mise en œuvre effective de l'UCC ;
- D'exercice de responsabilités incompatibles avec la pratique d'une UCC ;
- De non exercice à l'initiative du/de la salarié(e)
- De modification de l'organisation de l'activité ne nécessitant plus l'exercice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

Toute sortie du dispositif UCC est confirmée par écrit.

### 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 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	10 euros	160 euros	170 euros	160 euros	200 euros
1 à 4	5 à 6	20 euros	200 euros	200 euros		
1 à 4	7 à 8	25 euros	200 euros	200 euros		
5 à 8	1 à 4	10 euros	160 euros	170 euros		
5 à 8	5 à 6	20 euros	200 euros	200 euros		
5 à 8	7 à 8	25 euros	200 euros	200 euros		

 5

\* 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 2015 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 concernés par les emplois et les compétences définies en annexe 1 du présent accord.

#### ***5.1.2.1. 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.

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

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

### **5.1.3. Sélection des candidatures et validation ou acquisition 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 est 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.

Handwritten signature in blue ink, followed by the number 7 and another signature.

### **5.1.3.2. 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

### **5.1.3.3. 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 pré-requis 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 5.1.3.2



## 6. DISPOSITIONS DIVERSES

### 6.1. Bilan du dispositif

---

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé six mois après sa signature avec les organisations syndicales signataires.

### 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 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 **12 JAN. 2016**

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour France Télévisions,  
La Présidente, Delphine Ernotte Cunci

Pour la CFDT représentée par :

Pour la CGT représentée par :

Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par :

Préciser l'attribution de la responsabilité de l'unité de Compétence Compétences (UCC) à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.

Les unités de Compétence Compétences (UCC) sont attribuées à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord, et peuvent être attribuées à un seul ou à plusieurs membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.

Les unités de Compétence Compétences (UCC) sont attribuées à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord, et peuvent être attribuées à un seul ou à plusieurs membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.

Les unités de Compétence Compétences (UCC) sont attribuées à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord, et peuvent être attribuées à un seul ou à plusieurs membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.

Les unités de Compétence Compétences (UCC) sont attribuées à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord, et peuvent être attribuées à un seul ou à plusieurs membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.

ÉTAT DES LIEUX

UNITÉ	Secteur de l'UCC	DÉFINITION PRINCIPALE	Centre-Nord		Centre		Sud		Nord		Nord-Est		Nord-Ouest		Nord-Est		Nord-Ouest	
			responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable	responsable	co-responsable
Compétence Prisme Lumière	7	Concevoir, préparer et réaliser un projet de développement de produits et de services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Indépendance	4	Concevoir, préparer et réaliser des illustrations graphiques et des maquettes de produits et de services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Marketing	4	Assurer le marketing, le placement technique et artistique des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Mixage	4	Assurer le mixage, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Prise de son	4	Assurer la prise de son, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Prise de vue	4	Assurer la prise de vue, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Post-production	4	Assurer la post-production, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Chargé de la relation TV	7	Assurer la relation TV, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Média management	6	Assurer le média management, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																
Développement en matière de Chargé d'Exploitation Média TV	8	Assurer le développement en matière de Chargé d'Exploitation Média TV, le montage et le montage des produits et des services en matière de systèmes et des effets d'interaction des produits et des services.																

\* Pour les unités de Compétence Compétences (UCC) attribuées à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord, la responsabilité est attribuée à l'ensemble des membres de l'équipe de travail de la région Centre-Nord.