

**france•tv**

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

# 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

PO7

## 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 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.

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 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

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.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 8D  
9 P07

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