

# Unités de compétences complémentaires

## UCC

(nouvel accord 2021)

- 
- ***UCC, qu'est-ce que c'est ?***
  - ***Exercice et rémunération***
  - ***Entrée et sortie du dispositif***
  - ***UCC et Formation***
  - ***UCC et évolution des emplois***
  - ***Les avancées obtenues en 2021***

Depuis 2017 l'exercice des compétences complémentaires était régi par plusieurs accords recouvrant chacun un périmètre spécifique (Réseau régional, Siège, Outre-mer, France info). En juin 2021, après plusieurs années d'âpres négociations, un accord unique sur les unités de compétences complémentaires (UCC) a été conclu.

Un accord structurant pour le quotidien de nombreux salariés.

## Une Compétence complémentaire, qu'est-ce que c'est ?

Afin de s'adapter aux mutations profondes dont l'audiovisuel fait l'objet, l'accord collectif de FTV de 2013 a autorisé une forme de souplesse relative dans la définition des emplois : les Unités de Compétences Complémentaires (ou « UCC »). Les accords successifs sur les UCC précisent néanmoins qu'en aucun cas cette souplesse marginale ne doit permettre de s'orienter vers une polyvalence généralisée.

Une unité de compétence complémentaire « 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 ».



| Accord UCC de juin 2021

L'esprit de l'accord entend toujours donner la priorité au salarié dont l'activité concernée fait partie de son « cœur de métier » s'il est disponible sur site. Le niveau de compétences exigé pour un salarié exerçant une UCC reste bien inférieur à celui que l'employeur peut exiger s'il faisait appel à un salarié dont c'est le métier.

Depuis juin 2021, l'accord unique regroupe toutes les règles en matière de pratique des compétences complémentaires en listant dans les annexes :

1. les UCC en vigueur et la définition de l'activité
2. les périmètres concernés pour chaque UCC (Réseau France 3, Siège, Outre-mer, France Info. Des périmètres plus réduits sont précisés dans certains cas)
3. les emplois éligibles à l'exercice d'une UCC donnée, son application pratique et son mode de rémunération (à l'acte ou au forfait).

Quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD sous toutes ses formes), tout salarié de FTV peut exercer une UCC, tant que l'emploi qu'il exerce et le périmètre dans lequel il l'exerce y sont éligibles.



Listes des compétences complémentaires dans les annexes de l'accord

Les précédents accords étaient à durée déterminée, ce qui a permis de cadrer nombre de dérivés. C'est encore le cas pour ce nouvel accord qui a une durée de validité de 2 ans.

## Les deux régimes d'exercice et de rémunération des UCC

La rémunération des UCC se fait sous forme de prime, son montant n'entre donc pas dans le salaire de base qui sert de socle au calcul aux éléments variables.

En fonction de la nature de l'activité et de la régularité de sa mise en œuvre, l'exercice et la rémunération d'une UCC peut se matérialiser de deux manières :

- à l'acte : pour un exercice ponctuel suivant la demande de l'activité
- au forfait : pour un exercice plus récurrent.

Rien n'empêche l'employeur d'étendre la rémunération au forfait à un salarié qui pratique une UCC à l'acte, de manière à avoir à sa disposition un éventail plus large de compétences et de simplifier le calcul de la rémunération de l'UCC.

**Concernant l'exercice à l'acte**, le montant de la prime pour chaque vacation varie en fonction du groupe de classification de l'emploi de référence du salarié (ex : Groupe 4, 5, 6, ...) et du niveau de compétence exigé par la compétence complémentaire (le groupe de classification du métier dont elle dépend initialement). Le tableau ci-dessous - [page 6 de l'accord](#) - regroupe l'ensemble des éléments relatifs au montant des primes :

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 C.C. confondues
1 à 4	1 à 4	16 €	225 €		
1 à 4	5 à 6	23,5 €	225 €		
1 à 4	7 à 8	29 €	225 €		
5 à 8	1 à 4	16 €	225 €	225 €	270 €
5 à 8	5 à 6	23,5 €	225 €		
5 à 8	7 à 8	29 €	225 €		
A1	6	23,5 €	225 €		

**Dans le cas de figure d'un exercice au forfait**, le montant de la rémunération est de 225 euros bruts par mois. Il est constant quelle que soit la réalité de l'exercice de l'UCC. Le nombre d'actes, les congés, les absences de toute nature (grèves, arrêt de travail, formation, ...) ne peuvent en aucun cas diminuer le niveau de rémunération au forfait.

Certains salariés peuvent être amenés à exercer plusieurs UCC dans le cadre de leur activité. Afin d'éviter que les UCC ne prennent le pas sur le cœur du métier exercé, il existe un plafond de rémunération fixé à 270 euros mensuels. Les salariés concernés n'ont donc aucun intérêt à dépasser un certain seuil d'exercice car cela ne donnera lieu à aucune rémunération supplémentaire.

L'accord de 2021 détermine un nombre maximal d'UCC pratiquées pour chaque salarié : **deux**. En raison de la nature particulière de l'activité dans certains périmètres, il existe deux dérogations :

- pour les stations ultra-marines de Wallis-et-Futuna et de Mayotte : le plafond est de 3 UCC
- pour NoA, dont l'activité nécessite temporairement une souplesse car la phase d'expérimentation est toujours en cours, le plafond a été fixé à 2 UCC du Réseau France 3 et 3 UCC NoA. En effet, les salariés volontaires peuvent exercer sur les deux entités durant cette phase. Très peu de personnes sont concernées.

---

## Entrée et sortie du dispositif des UCC

### Le dispositif repose sur le volontariat des salariés

L'exercice d'une ou plusieurs UCC est soumis à la validation par un jury (composé d'un membre de l'encadrement et d'un autre des services RH). Le salarié devra pour cela se porter candidat par écrit.

Il peut candidater de manière spontanée, mais les services RH peuvent également organiser des appels à candidature. Des tests d'aptitude seront alors mis en place. Leur nature devra être portée à l'avance à la connaissance du/des candidat(s). Le candidat sélectionné partira ensuite en formation afin de garantir un bon exercice de la/des compétence(s) concerne(s).

Un salarié souhaitant sortir du dispositif devra faire connaître sa position par écrit à la direction et devra respecter un préavis :

- d'un mois dans le cas d'une UCC pratiquée à l'acte ;
- de trois mois pour une UCC au forfait (après un an d'exercice minimal).

Cette possibilité de sortir du dispositif permet au salarié de retrouver sa situation professionnelle initiale.

Ce retour en arrière est possible et notamment dans les cas suivants :

- un abus de la part de l'encadrement dans la mise en œuvre de la pratique d'une UCC
- un environnement autour de la pratique jugé inadapté par le salarié,
- si la mission, le contexte, les attendus, ou le niveau de compétences relèvent directement de l'emploi du cœur de métier concerné. Par exemple un salarié pratiquant l'UCC Mise En Images peut juger que la mission relève directement de l'emploi d'un réalisateur et dépasse son niveau de compétences ou de responsabilité, ceci afin d'éviter une mise en difficulté du pratiquant.

### **Il existe une exception notable à ces règles :**

Seuls les salariés de franceinfo TV sont considérés comme « volontaires d'office » en raison de la consubstantialité de la pratique des UCC à l'activité de la chaîne (ils ne peuvent pas sortir du dispositif de pratique des UCC Franceinfo sauf en cas de mobilité dans l'entreprise).

---

## **UCC et Formation**

Les personnels candidats à l'acquisition d'une UCC devront suivre une formation ad hoc dans le cadre du plan annuel de développement des compétences.

Les personnels déjà formés autour de la pratique d'une compétence complémentaire se sont vus validés leur pratique par la direction. Cela n'empêche pas d'exiger un volet formation afin de maintenir les acquis, de suivre les évolutions professionnelles et de permettre une montée en compétences. Ces formations doivent faire l'objet d'échanges avec le manager lors de l'entretien individuel annuel ou lors d'un entretien professionnel.

---

## **UCC et évolution des emplois**

### **Les commissions de suivi**

Toutes les UCC n'ont pas nécessairement une vocation pérenne et l'activité des différents périmètres peut être amenée par nature à évoluer dans le temps.

Pour répondre aux nécessités d'adaptation de l'accord face à l'émergence de situations nouvelles,

une commission nationale de suivi est instituée par l'accord de juin 2021.

Elle est composée de membres des organisations signataires et de membres de la direction. Toute évolution de l'accord donnera lieu à des échanges préalables en son sein avant négociation d'avenants à l'accord validés par la signature d'organisations totalisant a minima 50% des voix aux élections professionnelles.

En Outre-Mer, afin de répondre au mieux aux réalités et contraintes des stations ultramarines, il est institué des commissions locales de suivi .

---

## Les avancées obtenues lors de la négociation de 2021

Voici ses principaux  
apports :

La mise en place des UCC ne s'est pas faite sans heurt dans plusieurs périmètres de l'entreprise et différents abus ont été constatés. De même les situations apparues au fil du temps sont désormais prises en compte. L'accord de juin 2021 règle un certain nombre de questions, parfois conflictuelles, nées lors de l'application des précédents accords UCC.

1. Il existe un seul accord pour tout FTV qui reconnaît et encadre néanmoins les spécificités professionnelles locales. Un seul texte de référence permet une meilleure gestion du suivi de l'accord et des problèmes qui se présentent.
2. Plusieurs UCC précédemment pratiquées à l'acte sont désormais exercées uniquement au forfait (ex : la Mise en image ou l'infographie pour les TEVA du Réseau, la conception photolumière pour les chefs éclairagistes du Siège, ...). D'autres évolutions sont théoriquement possibles et seront abordées en commission de suivi
3. La définition des emplois éligibles, assez vague par le passé, est devenue beaucoup plus claire : désormais seuls les salariés dont les emplois sont explicitement listés peuvent exercer une UCC. Là aussi des évolutions seront possibles et abordées en commission de suivi.
4. La commission de suivi (déjà évoquée) est créée afin de garantir la bonne application de l'accord et ses éventuelles évolutions, comme l'extension de la rémunération au forfait, une modification de la liste des métiers éligibles ou l'intégration d'une UCC dans un métier (sa rémunération est alors a minima intégrée au salaire de base).

La CGT qui a obtenu la forfaitisation d'un certain nombre d'UCC souhaite pouvoir étendre ce régime dès que la réalité de la pratique le permet. En offrant une ressource disponible et effective de compétences sur les sites concernés, il permet en effet de faciliter et de simplifier la mise en œuvre, la rémunération, sans pour autant sortir du cadre du volontariat du salarié.

Ces évolutions positives constituent l'une des traductions concrètes des orientations de la CGT qui prône une **évolution maîtrisée des métiers**. Bien plus qu'un slogan, il s'agit d'une orientation claire sur la nécessité de les faire évoluer tout en maîtrisant le plus possible les impacts sur l'emploi et les conditions de travail des salarié·e·s.



Pour toute question concernant la pratique des UCC n'hésitez pas à nous contacter !

Vos contacts UCC :

Outre-mer  
@ Johny Payet  
[johny.payet@francetv.fr](mailto:johny.payet@francetv.fr)

France 3  
@ Philippe Conte  
[philippe.conte@francetv.fr](mailto:philippe.conte@francetv.fr)

Franceinfo et Siège  
@ Olivier Gonin  
[olivier.gonin@francetv.fr](mailto:olivier.gonin@francetv.fr)