



U.C.S.A. cgt

Evolution de carrière des chefs monteuses et chefs monteurs **La direction met à la signature un texte... truffé de fotes.**

Le relevé de conclusions sur les chefs monteurs suite à la mobilisation des monteurs des régions, a fait l'objet de plusieurs réunions de négociation dans lesquelles la CGT s'est largement impliquée.

Au terme de ces négociations, un relevé de conclusions a été adopté que la CGT, après en avoir débattu et en avoir noté les limites, a décidé de ratifier.

Elle a toutefois décidé d'y apporter quelques réserves portant notamment sur les compétences complémentaires (qui doivent faire l'objet d'une négociation ultérieure), et sur la nécessité d'appliquer le principe du rattrapage de carrière par un passage en groupe 6 S, à l'ensemble des salariés ayant stationné plus de 10 ans en B 21-1 au 1er janvier 2013, ainsi que le passage en 5 S des salariés ayant 10 ans et plus en B16 au 1er janvier 2013, comme la direction s'y est engagée par l'avenant n°1 à l'accord du 28 mai 2013 signé par la CGT.

La CGT a donc transmis son avis à la direction ainsi qu'une réserve de forme. En effet l'article 2 de ce relevé de conclusions comportait pas moins de cinq fautes d'orthographe (eh oui!) dont une faute de genre assez monumentale puisqu'elle excluait carrément les femmes du bénéfice de l'accord qui ne s'appliquerait qu'aux « chefs monteurs et chefs monteurs » (sic). Mesdames, cherchez l'erreur !

La direction, informée de cette réserve, avait remercié la CGT de sa vigilance et annoncé son intention de corriger le texte avant de nous le ré adresser... Et là, patatras. Erreur de la direction ? Impatience ? Précipitation? Nos collègues de Fo, sans se soucier de la défense de la langue française, se sont empressés d'aller parapher ce texte truffé de fautes... pour pouvoir se féliciter dans un tract massivement diffusé d'être les premiers à l'avoir signé...

Petit problème, avec ses 11% de représentativité dans l'entreprise, Fo ne peut valider seul cet accord collectif. Pour qu'il soit valable, il faudra donc que la direction remette à la signature le texte expurgé de ses fautes... Et Fo pourra alors se féliciter d'avoir signé deux fois le relevé de conclusions sur les monteurs.

Paris, le 22 septembre 2014

PS : ci-dessous le relevé de conclusion qui nous a été adressé (et dont les fautes ont été surlignées)

SAISINE SUR LES CHEFS MONTEUSES ET CHEFS MONTEURS

REEXAMEN DE LA CARRIERE DES CHEFS MONTEUSES ET CHEFS MONTEURS CONCOMITAMMENT A LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DES PTA

- Relevé de conclusions consécutif aux réunions des 25 février et 12 mai 2014 -

- Considérant la saisine des organisations syndicales adressée à la direction de l'entreprise le 30 janvier 2014 dans le cadre des dispositions de l'accord groupe sur l'amélioration du dialogue social,
- Considérant le retard de carrière des chefs monteuses et chefs monteurs et de l'entreprise accumulé antérieurement à la date de la mise en œuvre de la transposition et des mesures d'harmonisation prévues à l'occasion du déploiement de l'accord collectif d'entreprise du 28/05/2013,
- Considérant que ce retard de carrière se traduit notamment par le constat d'un nombre de chefs monteuses et chefs monteurs transposés en groupe 6 spécialisé sensiblement inférieur à celui d'autres emplois de l'entreprise,
- Considérant par ailleurs les modalités d'évolution de carrière des personnels techniques et administratifs définies à l'accord collectif d'entreprise du 28/05/2013, fondées sur la reconnaissance des compétences individuelles, dont les effets doivent se produire rétroactivement au 1^{er} janvier 2013 pour ce qui concerne les mesures individuelles 2013 non encore mise en œuvre à la date du présent accord
- Considérant enfin les modalités de promotion en groupe 6 spécialisé pour les collaborateurs relevant du groupe 5 spécialisé et occupant un emploi issu du groupe 4, fondées sur la reconnaissance de l'expertise et/ou de la polyvalence, actées dans le cadre de l'avenant N°1 à l'accord collectif d'entreprise du 28/05/2013

Il a été proposé ce qui suit :

Article 1 : Correction des retards de carrière des chefs monteurs et chefs monteuses

➤ Chefs monteurs et chefs monteuses B16.0 avant transposition

Un examen individuel de la situation des chefs monteurs et chefs monteuses ayant au 1^{er} janvier 2013 au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe de qualification B16.0 sera effectué par la hiérarchie.



Dès lors qu'il ne pourra être opposé aux intéressés aucun manquement d'ordre professionnel susceptible de justifier un refus, les salariés concernés seront repositionnés en groupe 5 spécialisé,

avec effet promotionnel dans les conditions définies par l'accord du 28/05/2013, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

Ces mesures seront mise en œuvre concomitamment à l'attribution des mesures individuelles au titre de l'exercice 2013 et financées par une enveloppe spécifique.

Dans l'hypothèse où la hiérarchie des salariés concernés s'opposerait à leur promotion en groupe 5 spécialisé, il lui appartiendra de leur exposer formellement les raisons professionnelles justifiant ce refus. Elle précisera également les axes de progrès susceptibles de permettre leur promotion future en groupe 5 spécialisé ainsi que les éventuels moyens nécessaires pour y parvenir.

Un point sera réalisé avec les salariés concernés au cours du premier trimestre 2015 afin d'examiner les éventuels progrès réalisés pouvant conduire dès le 1^{er} janvier 2015 à leur promotion en groupe 5 spécialisé.

➤ Chefs monteurs et chefs monteuses B21.1 avant transposition

Un examen individuel de la situation des chefs monteurs et chefs monteuses ayant au 1^{er} janvier 2013 au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe de qualification B21-1 sera effectué par la hiérarchie.

Dès lors qu'il ne pourra être opposé aux intéressés aucun manquement d'ordre professionnel susceptible de justifier un refus, les salariés concernés seront repositionnés en groupe 6 spécialisé, avec effet promotionnel dans les conditions définies par l'accord du 28/05/2013, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

Ces mesures seront mise en œuvre concomitamment à l'attribution des mesures individuelles au titre de l'exercice 2013 et financées par une enveloppe spécifique.

Dans l'hypothèse où la hiérarchie des salariés concernés s'opposerait à leur promotion en groupe 6 spécialisé, il lui appartiendra de leur exposer formellement les raisons professionnelles justifiant ce refus. Elle précisera également les axes de progrès susceptibles de permettre leur promotion future en groupe 6 spécialisé ainsi que les éventuels moyens nécessaires pour y parvenir.

Un point sera réalisé avec les salariés concernés au cours du premier trimestre 2015 afin d'examiner les éventuels progrès réalisés pouvant conduire dès le 1^{er} janvier 2015 à leur promotion en groupe 6 spécialisé.

Il est rappelé que les nouvelles dispositions conventionnelles posent le principe d'une évolution de carrière basée sur la reconnaissance des compétences et de l'expertise. Les dispositions du présent article s'inscrivent dans la volonté de corriger les écarts de carrière des chefs monteuses et chefs monteurs que la transposition a pu mettre en évidence et dont le règlement a été demandé par les organisations syndicales lors du comité de transposition. Elles ne concernent que les seuls collaborateurs disposant de l'ancienneté requise au 1^{er} janvier 2013 et ne sauraient constituer pour l'avenir une règle permettant un passage automatique en groupe 5 spécialisé ou 6 spécialisé sur la seule base de l'ancienneté.

Article 2 : Evolution de carrière des **chefs monteuses et chefs monteurs**

L'attribution des mesures individuelles 2013 doit constituer l'occasion d'assurer la reconnaissance de l'expertise des chefs monteuses et chefs monteurs par leur promotion en groupe 6 spécialisé.

A ce titre, pour l'examen des mesures individuelles 2013, sont considérés comme **éligible** à un passage en groupe 6 spécialisé, les collaborateurs répondant à l'une ou l'autre des conditions ci-après :

- collaborateurs ayant été amenés au cours des 8 années précédentes à 2013, en tant que référent sur l'emploi de chef monteur, à participer de manière ponctuelle ou permanente à des projets structurants de développement ou d'implantation de nouveaux outils ou systèmes
- collaborateurs assurant la mise en œuvre récurrente de compétences complémentaires au métier de chef monteur(se)

N.B. : la liste des compétences complémentaires associées à l'emploi de chef monteur(se), ainsi que leurs modalités d'exercice et de reconnaissance **seront définies** dans le cadre d'une négociation spécifique portant sur les compétences complémentaires susceptibles d'être **mise** en œuvre pour l'ensemble des emplois et fonctions de l'entreprise. Sans préjuger du résultat de ces négociations, les compétences complémentaires d'ores et déjà **mise** en œuvre dans l'entreprise en application d'anciennes dispositions et/ou usage peuvent justifier une promotion en groupe 6 spécialisé.

- Collaborateurs reconnus et validés comme formateur internes

La liste des salariés promus en application des dispositions ci-dessus sera communiquée aux organisations syndicales au plus tard dans le mois suivant la date de leur attribution.

S'agissant des mesures individuelles au titre des années 2014 et ultérieures, la reconnaissance de l'expertise des chefs monteuses et chefs monteurs par leur promotion en groupe 6 spécialisé s'opèrera sur la base des critères définis à l'avenant N°1 à l'accord collectif du 28 mai 2013, lesquels s'appliquent à l'ensemble des salariés occupant un emploi relevant du groupe 4 et issus du groupe 5 spécialisé.

Fait à Paris, le

Pour la société France Télévisions représenté par :



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT représentée par :

Pour la CGT représentée par :

Pour FO représentée par :

Pour le SNJ représenté par :