

Chargé-e-s de production Laborieuse négociation

Les archéologues du dialogue social à France télévisions devront creuser longtemps pour retrouver les racines de cet Avenant n°6 à l'Accord Collectif qui arrivera bientôt à la signature... Le premier courrier fut adressé par le collectif des chargés de production à Patrick de Carolis et René Maisonneuve le 15 avril 2010, il y aura bientôt 7 ans...

La plate-forme revendicative qui s'est construite a trouvé une acuité toute particulière avec la création de l'entreprise unique.

Comment définir un socle commun de droits tout en tenant compte du traitement séparé qu'avaient connu les chargé-e-s de production

Définition de fonction

Chargé de production ou directeur de production ? Le problème d'harmonisation sémantique entre France télévisions et les accords de branche qui comportent le titre de directeur de production avec un niveau de responsabilité identique à celui des chargés de production de France télévisions s'est posé.

La solution imaginée a été de confirmer le positionnement des chargés de production en groupe 8 mais de prévoir l'accès au groupe 9,

Temps de travail

Question centrale pour une catégorie de salariés soumise aux multiples aléas du tournage et de sa préparation.

Lors du passage aux 35H en 2002, les partenaires sociaux de France 2, France 3 et RFO avaient négocié de façon totalement différente pour les chargés de production, tant pour les

France 2, France 3, sans oublier ceux et celles des antennes régionales ou des outre-mer ?

A cela s'ajoutait la question des jeunes chargé-e-s de production issu-e-s du concours et qui n'avaient pas eu le temps de bénéficier des dispositions des précédents accords.

Tout cela dans un contexte de vieillissement et de départs en retraite avec nombre de postes vacants, non comblés, gelés ou supprimés. Bref, un besoin d'asseoir cette profession indispensable, garante des intérêts de l'entreprise, pour accompagner la montée en puissance des programmes et de leur fabrication en interne, qu'ils soient nationaux, régionaux ou ultra marins.

sur le poste de directeur de production, pour les ex-B25 ainsi que les chargés de production du groupe 8 sous certaines conditions : 12 ans d'expérience, encadrement d'autres chargés de production, etc.

Les ex-B25 qui n'accéderaient pas au groupe 9, pourront toutefois garder leur titre mais resteraient positionnés sur un emploi de chargé de production en groupe 8.

durées quotidiennes de travail que pour les forfaits en jours. Il a donc fallu tracer un cadre commun qui permette une cohérence à la fois pour le fonctionnement et pour l'équité salariale.

Il est donc proposé trois modes de décompte du temps de travail. Le décompte en heures, avec la problématique de prise en compte des

heures supplémentaires, le forfait-jours « classique » de 204 jours et un forfait-jours « spécifique » de 180 jours pour tenir compte de la pénibilité induite par la grande disponibilité de certains chargés de production: les grandes amplitudes, le travail des week-ends, les horaires décalés.

Concours d'accès à la fonction

La direction a finalement accepté d'inscrire cette revendication centrale de la CGT de mettre en place un concours pour accéder à la fonction de chargé de production. Cette disposition existait dans l'ancienne convention collective (la CCCPA).

Les postes d'accueil (postes vacants ou qui le deviendraient) seraient identifiés avant le lan-

Si ces conditions cumulatives sont réunies, quel que soit le lieu d'exercice de la fonction (national, régional, outre-mer), cette prise en compte spécifique de la pénibilité sera appliquée.

cement du concours et réservés aux candidats à l'issue de la formation.

Ce dispositif, associant les professionnels, devra être négocié avec les organisations syndicales. La CGT souhaite que l'accès au concours soit ouvert à tous les salariés et que les représentants du personnel puissent vérifier le bon déroulement du dispositif par une commission de suivi.

Harmonisation salariale

Les modes d'organisation antérieurs n'ont pas manqué de produire des écarts de rémunération significatifs. Ils ont été en partie corrigés lors des transpositions puisque plus de 40% des chargés de production ont été concernés par l'harmonisation et que la négociation a permis d'élargir encore le périmètre du rattrapage (8 cas concernés).

Toutefois, compte tenu des écarts initiaux, des disparités demeurent et la CGT souhaite con-

naître l'évolution pluri annuelle des rémunérations afin de gommer ces disparités dans le temps.

Par ailleurs l'Avenant prévoit pour les nouveaux entrants un examen de leur situation au bout d'un an d'exercice de façon à garantir une rémunération au moins égale à 85% de la rémunération médiane (à âge égal).

Commission de suivi de l'application de l'Avenant

La CGT a demandé la mise en place d'une commission de suivi de l'application de l'Avenant. Elle souhaite avoir des données précises sur le nombre de chargés de production en forfait jour et parmi eux, ceux qui sont à 204 jours ou 180 jours, l'accès au titre de directeurs de

production, leur localisation, les difficultés d'interprétation ou d'application de l'accord.

Une dernière mouture du projet d'Avenant devrait être adressée prochainement aux organisations syndicales en vue de clore, enfin, cette laborieuse négociation.

Paris, le 12 janvier 2017