

PROTOCOLE RELATIF A L'INDEMNITE DE SUJETIONS PROFESSIONNELLES DES CADRES

Dans le cadre défini par l'Avenant n° 15 à la Convention Collective de la Production et de la Communication Audiovisuelles, les parties signataires sont convenues de ce qui suit, après avoir rappelé :

a) que l'indemnité en question est destinée à tenir compte :

- d'une part, des contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles des cadres en terme de disponibilité, dépassement, décalage et pénibilité des horaires ;

- d'autre part, de la capacité du cadre à conduire les missions qui lui sont confiées et à réaliser les objectifs permanents ou ponctuels de son activité.

b) que les modalités d'évaluation, d'attribution et de périodicité d'indemnisation de l'ensemble de l'élément "contraintes d'activité" sont négociées par accord collectif d'entreprise.

1°) Les deux parties de l'indemnité font l'objet d'une évaluation séparée, la partie concernant les contraintes d'activité pouvant être évaluée ou quantifiée selon que le cadre concerné dispose ou non d'une autonomie d'organisation de ses horaires de travail.

2°) Lorsque l'autonomie d'organisation du travail du cadre ne permet pas, en raison notamment de la nature des tâches qui lui sont confiées, de quantifier les contraintes d'activité permanentes et/ou ponctuelles rencontrées, cette partie de la prime est évaluée en même temps et de la même manière que la partie liée à la conduite des missions.

3°) Pour les cadres dont l'organisation du travail est intégralement planifiée sur tableau de service et qui sont amenés à connaître des contraintes d'activité telles qu'indiquées en préambule et qui exercent leurs fonctions dans les mêmes conditions que les techniciens supérieurs de même métier, le montant de l'intégralité de l'indemnité de sujétions est fixé selon la méthode ci-dessous :

Pour chaque période mensuelle, le supérieur hiérarchique établira le relevé de l'activité effective du cadre concerné afin de mesurer les dépassements par rapport à l'activité normale et autres contraintes.

Dans l'hypothèse où ces dépassements et contraintes n'auraient pas donné lieu à récupération ou compensation, ils pourraient faire l'objet d'une rémunération, celle-ci étant exprimée en jour non fractionnable, et valorisée à hauteur d'1/22ème du salaire mensuel par jour.

Le montant de la rémunération ci-dessus ne pourra être inférieur à 4.000 francs pour 6 mois d'activité.

Pour les cadres en fonctions à la date de signature du présent protocole, cette rémunération ne pourra être inférieure à la moyenne des deux derniers semestres.

Handwritten signatures and initials:
S.C.
M.F.
M.

.../...

Ce montant pourra néanmoins être minoré en fonction de situations, et pour des raisons particulières, qui devront être précisées au cours d'un entretien entre le cadre concerné et son Chef de service, puis confirmées par écrit à l'intéressé.

Ce dernier s'il le souhaite, peut conformément à la législation en vigueur, demander l'intervention des Délégués du Personnel.

En cas de maintien de la décision initiale, l'intéressé, en accord avec les Délégués du Personnel, peut demander que son cas soit évoqué pour avis lors d'une prochaine réunion ordinaire de la Commission Paritaire. Cet examen a lieu exclusivement en présence de représentants cadres. L'avis sera transmis au Chef de service concerné par la mesure.

Pour les cadres qui, en plus d'avoir une organisation du travail planifiée sur tableau de service, ont des responsabilités de conduite de missions spécifiques à l'encadrement, l'indemnité de sujétions comprendra également, en sus de l'élément "contraintes d'activité" tel que décrit ci-dessus, l'élément correspondant aux conduites des missions. Les garanties d'indemnité décrites ci-dessus en matière d'indemnisation semestrielle, s'appliqueront également.

4°) Ces règles se substituent à toute autre règle ayant le même objet.

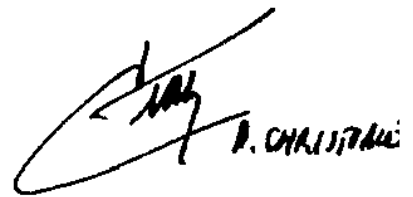
Fait à Paris, le

12 MARS 1982

Pour la Direction de FRANCE 3



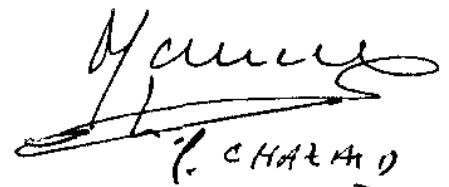
Pour le SURT-CFDT



D. CHARISTANI

SNEA-CGC

SNA-CFTC



P. CHARARD

SNFORT

SNRT-CGT



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Service de la Réglementation
N° /CA/CR

000798

Paris, le 3 NOV 1993

NOTE

A l'attention des Directeurs Régionaux,
des Directeurs du Siège,
et des Administrateurs Régionaux

OBJET : Modalités d'application du protocole relatif à l'indemnité de sujétions professionnelles des cadres du 12 mars 1993.

Dans le cadre de la mise en oeuvre du protocole du 12 mars 1993, au titre de l'année en cours, vous voudrez bien trouver ci-après les modalités d'application du dispositif relatif à l'indemnisation des sujétions professionnelles.

L'ancienneté dans la fonction "cadre" est à apprécier à terme échu, soit les 30 juin et 31 décembre de chaque année.

Les seuils prévus par l'accord doivent être appréciés à temps complet et à pleine présence :

* Cadres exploitants : 4000 F pour 6 mois d'activité
ou

à titre transitoire et pour l'année 1993 la moyenne des 2 dernières primes de sujétion perçues, pour les cadres en fonction à la signature du protocole du 12 mars 1993.

* Cadres classiques : 6000 F après 1 an d'exercice de la fonction,
7500 F après 3 ans d'exercice de la fonction,
8000 F après 5 ans d'exercice de la fonction.

Ces seuils sont en conséquence à proratiser en cas d'exercice à temps partiel d'une activité relevant d'un groupe de qualification cadre.

Toute décision d'attribuer à un cadre une indemnité inférieure au seuil correspondant à son ancienneté devra faire l'objet d'un entretien avec l'intéressé, suivi d'une confirmation écrite.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail ou une maternité, il conviendra, sous réserve de la politique suivie jusqu'ici par la Direction considérée, de garantir (au minimum) à l'intéressé(e) le versement du seuil correspondant à son ancienneté dans la fonction.

.../...

Par contre, tout autre motif d'absence pourra entraîner le versement d'une indemnité inférieure au seuil normalement applicable au cadre considéré, sans qu'il soit nécessaire de l'en informer au préalable.

En ce qui concerne les cadres mixtes et exploitants, pour lesquels est mis en place un système d'indemnisation des contraintes horaires, les modalités suivantes sont à appliquer :

- chaque Direction procède, pour chaque cadre, à une analyse semestrielle d'activité de novembre à avril et mai à octobre à partir de relevés mensuels établis temps pour temps, et détermine le montant des dépassements à prendre en compte sur la base de 169 H par mois, et dans la limite de 225 H par semestre (450 H par an).

- Les récupérations et compensations de toute nature intervenues ainsi que les éventuelles primes d'exploit versées au titre des contraintes horaires sont alors déduites du montant ainsi obtenu étant entendu que seuls pourront donner lieu à rémunération les dépassements horaires n'excédant pas 172 H par semestre. Au-delà de ce plafond, la récupération est obligatoire.

- Ce volume horaire est ensuite traduit en journées non fractionnables, (sur la base de 7,8) celles-ci donnant lieu à rémunération sur les bases définies par l'accord, à savoir 1/22ème du salaire mensuel du cadre par journée ainsi obtenue, le salaire mensuel étant entendu au sens de salaire de qualification, auquel s'ajoute la prime d'ancienneté, abondé, le cas échéant, du différentiel.

Il va de soi que le volume de 172 heures est à déduire du seuil garanti.

Les salaires mensuels de référence sont ceux des mois d'avril et octobre.

Les heures excédant ledit plafond devront impérativement donner lieu à la prise de récupération, les chefs de centre veillant à poursuivre une politique de planification alternant temps de travail et repos et prenant en compte tant les nécessités de service et les périodes prévisibles de sous-emploi que les impératifs de sécurité et de santé des agents.

En ce qui concerne les cadres "mixtes", il vous est par ailleurs proposé de considérer que les contraintes horaires quantifiables et les responsabilités spécifiques à l'encadrement sont systématiquement prises en compte à parts égales pour la détermination du montant de l'indemnité de sujétions professionnelles.

Les seuils éventuellement applicables à chacune des 2 composantes de ladite indemnité seront donc à diviser par 2. Il en est de même du volume horaire ainsi porté à 86 heures.

Vous trouverez ci-joint en annexe, un tableau répartissant les fonctions entre cadres classiques, mixtes et exploitants.


Le Directeur des Ressources Humaines
Pierre BESSI