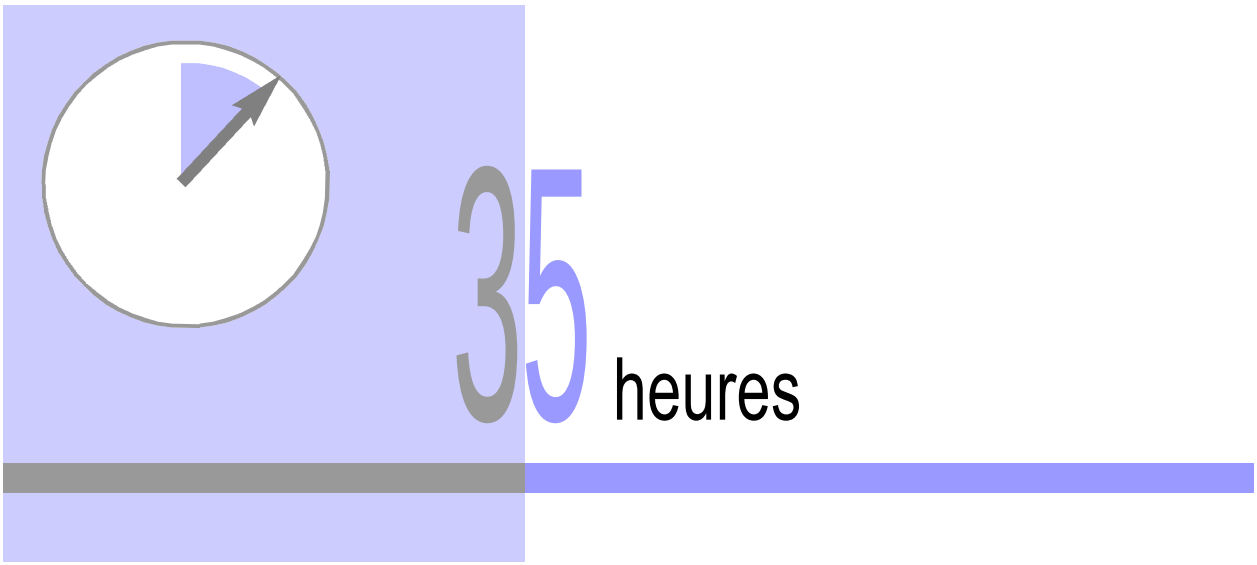


ACCORD DU 27 JANVIER 2000

sur la réduction,
l'organisation du temps de travail
et l'emploi

à RADIO FRANCE

Radio France

ACCORD POUR LA REDUCTION,

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ET L'EMPLOI A RADIO FRANCE

I. **Principes généraux**

Le présent accord a pour objet l'application à Radio France de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, ainsi que de la loi du 15 décembre 1999 relative à l'aménagement et la réduction négociée du temps de travail.

Les signataires entendent, aux termes des présentes, voir respecter l'esprit de la loi qui, d'une part, vise un progrès social pour les salariés par la réduction de la durée du travail et, d'autre part, permet la création d'emplois stables.

Les parties conviennent donc ici tout d'abord d'un dispositif qui s'inscrit dans le cadre des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'entreprise et qui, quand il les adapte, constitue un ensemble globalement plus favorable pour les salariés de Radio France.
Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail en cours et à venir, visés au champ d'application.

Afin de mettre en place cette réduction du temps de travail, en s'efforçant de répondre aux aspirations des salariés à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les parties préconisent :

- que les solutions retenues en termes d'organisation des activités, d'aménagement et de réduction du temps de travail, soient mieux adaptées aux besoins de Radio France et, par conséquent, tiennent compte de la diversité des obligations de fonctionnement et des métiers de l'entreprise,
- que la réduction du temps de travail s'intègre, dans toute la mesure du possible, de façon régulière dans l'organisation du travail.

Les 175 emplois créés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord doivent permettre le maintien de la qualité des programmes, des productions et des objectifs d'antennes, ils répondent en outre aux exigences de modernisation de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre économique du projet, les parties conviennent de la nécessité pour Radio France de trouver en elle-même une part significative des moyens nécessaires. A cet effet, tant les mesures de gel d'augmentations générales effectuées que la maîtrise du recours aux collaborateurs occasionnels et aux heures supplémentaires, doivent contribuer au financement des emplois à créer.
Par des créations d'emplois orientées vers la qualité des prestations fournies à l'intention des auditeurs et entre services, et en favorisant, par l'embauche de jeunes notamment, l'apport de compétences nouvelles, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'inscrit dans les

orientations de la politique d'emploi de Radio France. Ses axes majeurs sont la modération des effectifs, l'approfondissement avec les salariés concernés des opportunités de mobilité professionnelle, l'investissement dans la formation, et une gestion prévisionnelle visant au meilleur équilibre des pyramides d'âges dans les métiers.

Enfin les parties conviennent expressément que les dispositions du présent accord concernant notamment la réduction du temps de travail, les modalités d'organisation du temps de travail, les mesures financières les accompagnant, les créations d'emplois, constituent un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre d'une manière fractionnée.

II. **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de Radio France sous CDI ou sous CDD en application de l'article L. 122-1-1 1° et 2° du Code du Travail selon les modalités adaptées à leur situation tant au sein des services que des métiers.

Elles ne concernent pas :

- les cadres dirigeants définis à l'article III.3.3 1) du présent accord
- les musiciens et choristes de formations permanentes de Radio France
- les pigistes
- les collaborateurs rémunérés au cachet.

Radio France prendra en compte le résultat des négociations qui seront engagées au niveau national sur l'application de la loi relative à la réduction du temps de travail aux intermittents du spectacle.

JMC

RCRP.

III. **Réduction et aménagement du temps de travail**

III.1 **Dispositions générales**

La durée du travail effectif est abaissée à 35 heures hebdomadaires pour les salariés à temps plein.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salariés relevant de la CCCPA, le nombre de semaines annuelles collectivement travaillées des salariés non cadres visés au présent accord, s'établit à 45 semaines, soit 1575 heures après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salariés relevant de la CCCPA, le nombre de jours annuels collectivement travaillés des cadres visés à l'article III.3.3.2) du présent accord, est de 204 jours ouvrés, après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salariés relevant de la CCNTJ et de son avenant audiovisuel, le nombre de jours annuels collectivement travaillés des journalistes est de 200 jours ouvrés, après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Les conditions et modalités d'application de la réduction du temps de travail à des salariés à temps partiels sont définies au chapitre IV du présent accord.

Les dispositions du Titre 1 du règlement cadre de travail annexé à la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles et celles de l'avenant audiovisuel à la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes relatives à la durée et à l'organisation du travail demeurent applicables.

Toutefois lorsque les dispositions prévues dans le cadre du présent accord modifient ou aménagent la réglementation antérieure, elles s'y substituent, conformément à l'annexe jointe au présent accord.

III.2 **Durée du travail**

III.2.1 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les dispositions des articles 3-1 et 3-2 du règlement cadre de travail, définissant les temps exclus du temps de travail effectif ou décomptés comme temps de travail demeurent applicables.

Le temps consacré à la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise est du temps de travail effectif.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.
Les temps d'habillage et de déshabillage sont exclus du temps de travail effectif.

III.2.2 Durée quotidienne de travail effectif
La durée quotidienne normale de travail est de 7 heures.
La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures.
Cette durée maximale peut être portée à 12 heures
- dans les services relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques ;
- pour assurer la sécurité des personnes et des installations, pour effectuer des travaux liés aux exigences de l'actualité, à la continuité de des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à un événement imprévu à caractère de force majeure ou dans les cas où il est nécessaire de maintenir le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Cette durée minimale pourra être réduite à 9 heures dans les conditions prévues aux articles 2-3.2. et 2-4.2. du règlement cadre de travail.

III.2.3 Durée hebdomadaire de travail effectif.
La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif est de 35 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures par semaine et à 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.
Cette durée maximale peut être portée au-delà de 48 heures et dans la limite de 56 heures dans les cas prévus à l'article III.2.2. ci-dessus.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

III.2.4 Astreinte
Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.
Les parties signataires conviennent d'étudier, avant la fin de l'année en cours, la mise au point d'un dispositif relatif aux astreintes, à leur organisation et à leur compensation conformément à la loi.
Ce dispositif sera élaboré à partir d'un état des lieux des pratiques existantes. Dans l'attente, les modes existants de prise en compte des astreintes (ou des « alertes » pour les journalistes) sont maintenus en l'état.

III.3 **Différentes modalités de réduction du temps de travail**

Les organisations du travail auxquelles s'appliquent les modalités de RTT définies au présent chapitre sont fixées par la Direction de l'entreprise en fonction des caractéristiques de l'activité et des besoins des services.
Aux termes du présent accord, il est entendu qu'en cas de modification de l'organisation du travail, la nouvelle organisation devra être soumise préalablement à l'avis de l'instance représentative compétente.

Rôle de la hiérarchie dans la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail

L'encadrement opérationnel assumera la responsabilité de la mise en œuvre des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail compte tenu tant des nécessités de service que des souhaits des salariés.
Après la plus large concertation avec les collaborateurs concernés sur les modes de fonctionnement du service et les souhaits des personnels, il fixera les modalités de RTT dans le cadre des dispositions prévues au présent accord.
En cas de désaccord sur la pertinence des modalités retenues pour la RTT, le niveau hiérarchique supérieur sera saisi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, l'encadrement opérationnel disposera de l'information, de la formation et de l'accompagnement nécessaires en matière d'organisation et de gestion du temps de travail.

III.3.1 **Modalités de réduction du temps de travail des personnels non-cadres de la CCCPA en horaires hebdomadaires constants**

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 5 jours du lundi au vendredi. Le samedi n'est pas travaillé. Le dimanche est jour de repos hebdomadaire.

La réduction du temps de travail des personnels non-cadres de la CCCPA en horaires hebdomadaires constants est organisée selon les modalités suivantes :

a) Réduction de la durée journalière

La durée quotidienne du travail est de 7 heures. Les horaires de début et de fin de journée sont arrêtés par la hiérarchie.
Au-delà de 35 heures par semaine, les heures de dépassement donnent lieu à paiement ou à récupération, temps pour taux au choix du salarié.

JMC ND 19 OB. G.G RCRP

b) Réduction de la durée hebdomadaire

La réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne sera organisée par le choix de l'une des modalités suivantes :

- la prise d'une demi-journée ouvrée RTT par semaine
- la prise d'une journée ouvrée RTT par quinzaine
- la planification d'une journée non travaillée par semaine

1) Prise d'une demi-journée RTT par semaine

La durée quotidienne des journées travaillées est de 7h45.

La durée du travail est répartie sur 4,5 jours par semaine. Le dimanche est jour de repos hebdomadaire.

La durée de la demi-journée RTT est de 4h.

Le principe est rappelé qu'une demi-journée travaillée ne saurait être inférieure à 4 h.

En principe la demi-journée RTT est fixe.

Après entretien avec le salarié, la prise de la demi-journée RTT est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.

Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du salarié, la demi-journée RTT sera mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le salarié, les dates concernées selon un calendrier mensuel.

Report de la prise de demi-journées RTT

- en cas de périodes de travail plus chargées, l'encadrement peut reporter la prise de demi-journées dans la limite de 10 demi-journées par année civile
- le salarié peut, si le fonctionnement du service le permet, obtenir un report dans les mêmes limites

Dans un cas comme dans l'autre, la prise de demi-journées reportées pourra donner lieu à un cumul maximal de 5 jours, si les nécessités de service le permettent.

Toute modification de la date de prise de la demi-journée RTT doit être portée à la connaissance du salarié 7 jours calendaires avant.

Dans les limites indiquées ci-dessus, un temps de travail de 39 heures, du fait du report de la demi-journée RTT, ne donne pas lieu à des heures de dépassement les semaines concernées.

2) Prise d'une journée RTT par quinzaine

La durée quotidienne des journées travaillées est de 7h45.

La durée hebdomadaire du travail est répartie en alternance sur une semaine de 5 jours et sur une semaine de 4 jours.

Dans la limite de 39 heures en semaine de 5 jours et dans la limite de 31 heures pendant la semaine de 4 jours, il n'y a pas d'heures de dépassement.

En principe la journée RTT est fixe.
Après entretien avec le salarié, la prise de la journée RTT est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.
Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du salarié, la journée RTT sera mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le salarié, les dates concernées selon un calendrier mensuel.

Report de la prise de journées RTT

- en cas de périodes de travail plus chargées, l'encadrement peut reporter la prise de journées dans la limite de 5 journées par année civile
- le salarié peut, si le fonctionnement du service le permet, obtenir un report dans les mêmes limites

Dans un cas comme dans l'autre, la prise de journées reportées pourra donner lieu à un cumul maximal de 5 jours, si les nécessités de service le permettent.
Toute modification de la date de prise de la journée RTT doit être portée à la connaissance du salarié 7 jours calendaires avant.

Dans les limites indiquées ci-dessus, un temps de travail de 39 heures sur les semaines ayant fait l'objet de report de journées RTT, ne donne pas lieu à des heures de dépassement les semaines concernées.

3) Planification d'une journée non travaillée par semaine
La durée quotidienne du travail est portée de 7h48 à 8h45.
La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 4 jours.
Au-delà de 35 heures par semaine, les heures de dépassement donnent lieu à paiement majoré ou à récupération, temps pour taux au choix du salarié.

En principe la journée non travaillée est fixe.
Après entretien avec le salarié, la journée non travaillée est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.
Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du salarié, la journée non travaillée sera mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le salarié, les dates concernées selon un calendrier mensuel.
Toute modification de la date de prise de la journée RTT doit être portée à la connaissance du salarié 7 jours calendaires avant.

III.3.2 **Modalités de réduction du temps de travail des journalistes**

1) Principes généraux

Conformément à l'article III.1 du présent accord, et dans le respect des dispositions des articles 29 de la Convention Collective Nationale de travail des Journalistes et de son Avenant Audiovisuel, par lesquels les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail, les journalistes de Radio France bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

2) La RTT des journalistes s'analyse en un nombre annuel de jours ouvrés de repos

Ce nombre varie en fonction de l'organisation actuelle du travail.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions de la CCNTJ et de son avenant audiovisuel sur les jours de congés ou de repos collectivement accordés. Ils sont cumulables avec les 5 jours ouvrés de repos (10 demi-journées qui résultent de l'abaissement de la durée du travail de 40 à 39 heures).

Toutefois, pour les fonctions de journalistes organisés en « vacations postées », la RTT pourra se traduire, en tout ou partie, par une réduction de la durée des vacations. Cette modalité, qui, dans ce cas, se substitue aux dispositions définies aux articles 3 à 5 ci-après, ne peut être choisie qu'à la demande exclusive et écrite des salariés concernés et dans la mesure où elle est compatible avec le fonctionnement collectif de l'équipe considérée.

3) Statut des jours RTT

Les jours RTT sont des jours de repos, à distinguer du congé annuel principal et des jours de récupération forfaitaire du travail de jours fériés, attribués en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés.

Ce statut est invariable quel que soit le mode d'organisation du travail.

4) Modalités de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Les jours RTT sont posés à l'initiative du journaliste. En début de semestre, chaque journaliste fait connaître à son encadrement selon quelles modalités et à quel rythme il souhaite prendre ses jours RTT. L'encadrement veillera, chaque fois que cela sera possible, à privilégier une planification régulière de la RTT.

Le salarié indique la date à laquelle il souhaite prendre ses jours RTT

- 10 jours avant pour la prise d'un jour isolé
- 20 jours avant pour la prise de plusieurs jours RTT

Les choix des modalités de RTT sont les suivants :

- soit planification aussi régulière que possible intégrant les jours RTT
- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine

- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du salarié et aux nécessités de service.

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui doit s'assurer que la possibilité est donnée au salarié de prendre effectivement ses jours RTT en cours d'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Les jours RTT non déposés par le journaliste au terme de l'année civile sont perdus.
En revanche, les jours déposés - par écrit- et refusés - par écrit également -, ceux-ci ne pouvant dépasser le total de 7 jours ouvrés, lui sont rendus. Le journaliste bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

5) Nombre de jours RTT

a) journalistes travaillant en "5/2"
   - 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés

b) journalistes travaillant en 4/3
   - 13 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés

c) journalistes travaillant selon un rythme cyclique planifié (5/5 ou 5/3/3/5 par exemple)
   - 11 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés

d) journalistes travaillant en 3/4
   - 10 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés.

III.3.3 **Modalités de réduction du temps de travail des collaborateurs cadres de la CCCPA**

Le présent accord définit, au regard de la RTT, trois catégories de cadres en référence à l'organisation du travail et aux conditions d'exercice de l'activité auxquelles ils sont assujettis :

- les cadres dirigeants
- les cadres référés à un horaire collectif
- les cadres qui bénéficient d'une convention individuelle de forfait portant sur un nombre annuel de jours de travail

1) Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, dont la liste est établie en annexe au présent article, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise, sont exclus du champ d'application de la RTT.

2) Cadres référés à un horaire collectif

Ces cadres travaillent en référence à un horaire collectif défini pour leur unité de travail, en fonction de leur organisation personnelle et des exigences liées à la mission du service. Il s'agit autant des cadres encadrants que des collaborateurs cadres de l'unité de travail concernée.

Ne relèvent pas de cette catégorie:

- les collaborateurs B 21-1 assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées (dont la liste des fonctions est établie en annexe au présent article) auxquels s'appliquent les modalités de RTT relatives aux horaires hebdomadaires constants, cycliques ou variables,
- les cadres définis en catégorie 3 ci-dessous.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés. Ils sont cumulables avec les 5 jours ouvrés de l'article IV.10. de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles.

Les cadres visés par le présent article bénéficient de :

- 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés.

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du salarié et aux nécessités de service.

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au salarié de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du salarié avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.
En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le salarié bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

3) Cadres qui bénéficient d'une convention annuelle de forfait.
Ces cadres bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Toutefois, la nature des fonctions exercées - dont la liste est établie en annexe .. au présent article- et le niveau des responsabilités qui leur sont confiées ne permettent pas de les inclure dans un horaire collectif.

En conséquence, la RTT des cadres visés au présent article est fixée :

- dans une convention individuelle de forfait
- portant sur un nombre annuel de jours de travail dans la limite d'un plafond fixé par le présent accord à 207 jours
- ce plafond prenant en compte uniquement les jours de congés collectivement accordés au salarié concerné

Les jours RTT sont posés à l'initiative du cadre concerné.
Afin de garantir à ces cadres une RTT effective, l'entreprise organisera un suivi annuel :

- de la prise des jours RTT,
- de l'ensemble des jours de travail et de repos, sur un mode autodéclaratif
- de l'amplitude des journées d'activité.

Les dispositions légales sur le repos quotidien de 11h, le repos hebdomadaire de 24 h, et le travail sur 6 jours maximum leur sont applicables.

III.3.4 **Modalités de réduction du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires variables.**

III.3.4.1 **Mise en place de la modulation du temps de travail**

L'activité radiophonique est par nature répartie de façon irrégulière et partiellement prévisible dans le temps. C'est pourquoi les horaires variables ont été institués permettant une plus grande souplesse dans le suivi de la fabrication des émissions. Selon les périodes, les charges de travail sont variables et nécessitent une adaptation des potentiels. Ainsi, la référence à une durée hebdomadaire de travail n'est pas l'unité de temps pertinente pour permettre l'adéquation nécessaire entre les potentiels humains et la charge de travail. Aussi en accompagnement de la réduction du temps de travail des salariés assujettis à des horaires variables, afin de permettre une meilleure adaptation des organisations du travail et faciliter l'ajustement des horaires collectifs aux variations d'activité, Radio France met en place la modulation du temps de travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 nouveau du Code du Travail.
Toutefois, pour contenir les variations horaires dans des limites compatibles avec les intérêts de l'entreprise et des salariés, réguler le recours aux heures supplémentaires et maîtriser la gestion de leur paiement ainsi que celle de leur récupération en cours d'année, la durée des périodes de modulation est fixée à 4 semaines.
La Direction entend, sans délai, renforcer et appuyer les conditions de mise en place de la modulation sur une anticipation affirmée des programmes. Par delà cette nécessité immédiate, elle considère en effet qu'une organisation de l'activité des chaînes prenant en compte, d'une manière volontaire et déterminée, la prévision et la programmation des charges d'activité, constitue un élément déterminant de la gestion et de la répartition des moyens à l'intérieur de Radio France.

La liste des fonctions inscrites dans le champ d'application du présent article est établie en annexe.

A) <u>Organisation et aménagement du temps de travail sur la période de modulation</u>

1) *Planification*

- Le tableau de service nominatif est affiché le vendredi précédant la semaine considérée avant 17 heures.
  - Pour les techniciens d'exploitation des radios locales, l'affichage du tableau de service nominatif est fixé au mercredi avant 17 heures.
  - Pour les personnels du CTP visés en annexe, l'affichage du tableau de service nominatif est fixé au jeudi avant 17 heures.
- En semaine n-1, le jour de l'affichage du tableau de service nominatif de la semaine n, un programme indicatif de modulation est communiqué : il mentionne pour chaque salarié une prévision de répartition des journées travaillées et non travaillées des semaines n+1, n+2, n+3.
- En outre, il est convenu que pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, le nombre de jours travaillés planifiés sur une période de modulation de 4 semaines ne peut être

supérieur à 18. Ce nombre de jours peut être porté à 20 pour les personnels de production travaillant sur des émissions quotidiennes.

2) *Répartition de la durée du travail*

- La durée et la répartition du temps de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre.
- Le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

La durée quotidienne peut excéder, dans le cadre d'opérations exceptionnelles, 10 heures par jour au plus 3 jours par semaine, le total horaire pour ces trois journées ne pouvant excéder 37 heures.

3) *Plafond hebdomadaire*

- La durée hebdomadaire plafond est fixée à 42 heures.
- Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de :
  - 2 heures pour 6 heures travaillées,
  - 3 heures pour 9 heures travaillées.
- Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.
- Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le vendredi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plafond est abaissée à 35 heures.
- Les heures effectuées au delà de la durée hebdomadaire plafond donnent lieu à une majoration égale à 150% du salaire horaire.
- Ces heures majorées sont payées le mois suivant la date de leur réalisation, ou compensées temps pour taux.

4) *Plancher hebdomadaire*

La durée hebdomadaire plancher est fixée à 28 heures.

Pour les collaborateurs - assistants et chargés de réalisation- du service des personnels de production, la durée hebdomadaire plancher ne pourra être inférieure à 28 heures, étant entendu que ce plancher intègre le forfait de 6 heures de préparation hebdomadaire.

B) <u>Décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de modulation de 4 semaines.</u>

1) *Base horaire*

La base horaire de calcul de la période de modulation est égale au temps de travail dû par le salarié sur la période considérée, à raison de 35 heures par semaine.

Du temps de travail dû par le salarié sont déduites les absences selon les règles suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux, fêtes religieuses), jours fériés, maladie, la base horaire est débitée de 7 heures par jour d'absence, de 35 heures pour une semaine complète.
- En cas d'absences pour récupérations, la base horaire est maintenue.

Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de :

- 2 heures pour 6 heures travaillées,
- 3 heures pour 9 heures travaillées.

Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.

Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le vendredi inclus est réduite, la base horaire est abaissée à 28 heures pour la semaine considérée.

2) *Temps valorisé*

Le temps valorisé sur la période de modulation est égal au nombre d'heures effectivement travaillées, auquel s'ajoutent les heures de récupération posées sur la période de modulation considérée, selon les règles de valorisation suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux, fêtes religieuses), jours fériés, maladie, le temps valorisé est égal à 0
- En cas d'absences pour récupérations, le temps valorisé est égal au nombre d'heures de récupérations posées

3) *Dépassement*

Lorsque, à la fin de la période de modulation, le temps valorisé est supérieur à la base horaire, les heures qui dépassent la base horaire de calcul de la période considérée donnent lieu à une majoration égale à 125% du salaire horaire.

Ces heures, déduction faite des heures qui ont déjà été prises en compte au titre du dépassement du plafond hebdomadaire, sont payées le mois suivant la fin de la période de modulation ou compensées temps pour taux.

C) <u>Modification du tableau de service hebdomadaire. Délais de prévenance et indemnisations.</u>

- Après la publication du tableau de service nominatif, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacations dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel et des installations, respecter la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité, terminer une séquence sonore prévue au plan de travail.

- Quand, dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, des heures de travail sont ajoutées au tableau de service, ces heures sont exclues du décompte du temps valorisé sur la période de modulation considérée. Elles sont payées à un taux de majoration de 25%.
- Pour toute demande de personnel de production distribuée au salarié le vendredi après 17h00, les heures de travail découlant de cette demande sont exclues du décompte du temps valorisé sur la période de modulation considérée. Elles sont payées à un taux de majoration de 25%.

D) Départ ou absence sans solde en cours de période de modulation

En cas d'absence sans solde ou de départ définitif au cours d'une période de modulation, les heures travaillées au-delà de la durée moyenne de 35 heures décomptées sur les semaines travaillées donnent lieu une majoration de salaire égale à 125% du salaire horaire.

E) Modulation du temps de travail des salariés sous CDD

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée dans les métiers et services relevant du champ d'application du présent article, sont assujettis à la modulation du temps de travail pendant la durée de leur contrat. L'ensemble des dispositions du présent article leur sont applicables.

Dans les cas où la durée du contrat est inférieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur le nombre de semaines du contrat.

Dans les cas où la durée du contrat est supérieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur une ou plusieurs périodes de modulation de 4 semaines et sur le solde de semaines du contrat.

F) Récupérations

Sept jours de travail consécutifs ouvrent droit à un jour de récupération.

III.3.4.2 **Mise en place de conventions de forfaits en heures pour des salariés itinérants de la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.**

1) Principes généraux

Les spécificités inhérentes aux activités des salariés entrant dans le champ d'application du présent article ne permettent pas de déterminer avec précision leurs horaires et durées de travail. En conséquence, afin de favoriser la meilleure adéquation de leur planification à leur charge de travail, leurs durées du travail sont fixées par des conventions de forfaits en heures sur l'année.
Les forfaits sont établis en heures, conformément aux dispositions de l'article L.212-15-3 nouveau du Code du Travail.

2) Champ d'application

Les personnels entrant dans le champ d'application du présent article sont :

- les personnels non cadres et cadres spécialisés (B 21-1) du Centre technique des Reportages
  - techniciens d'exploitation (opérateurs et chefs opérateurs du son)
  - chauffeurs
- les collaborateurs du service du parc instrumental
  - régisseurs d'établissement et régisseur d'établissement principal
  - responsable d'encadrement logistique

Les conditions relatives aux forfaits de dépassements et de sujétions horaires propres à chacune des catégories de personnels visées par le présent article sont définies en annexe au présent accord.

3) Organisation du temps de travail

La durée et la répartition des journées travaillées peuvent varier d'une semaine à l'autre.
Le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.
Conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 nouveau du Code du Travail, les limites journalières et hebdomadaires sont portées à 56 heures par semaine et à plus de 10 heures par jour au plus 3 jours par semaine, étant précisé que le total horaire pour ces trois journées ne peut excéder 37 heures, pour les salariés entrant dans le champ de l'article 2 ci-dessus et dans les cas suivants : travaux liés aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ; travaux liés aux exigences de logistique des orchestres en tournée ; travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ; quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.
Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Cette durée minimale pourra être réduite à 9 heures.

4) Récupérations

Sept jours de travail consécutifs ouvrent droit à un jour de récupération.

III.3.5 **Modalités de réduction du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires cycliques ou en travail posté continu**.

1) Horaires cycliques constants

Le cycle est un multiple de la semaine. La répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les heures qui dépassent une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures, calculée sur la durée du cycle, sont des heures supplémentaires.

Dans le cas d'un cycle de durée moyenne hebdomadaire inférieure à 35 heures au 01.02.2000, les heures qui dépassent cette durée sont des heures supplémentaires.

Note : pour les assistants d'édition qui ont une organisation du travail apparentée à un cycle (5/5 ou 5/3/3/5 par exemple), les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail sont définies en annexe au présent accord.

2) Travail posté continu

Le travail posté continu consiste sur un poste donné à travailler de façon permanente en équipes qui se succèdent selon un cycle ininterrompu 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, ce qui implique pour les salariés concernés une alternance d'horaires de jour et de nuit.

S'agissant d'une organisation du travail en cycles, la durée du travail dans les services en posté continu, fixée par le présent accord à 32 heures en moyenne hebdomadaire, s'apprécie en moyenne sur le cycle.

Les heures qui dépassent une durée moyenne hebdomadaire de 32 heures, calculée sur la durée du cycle, sont des heures supplémentaires.

3) Dispositions communes aux salariés en horaires cycliques constants et en travail posté continu

Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé, situé entre le lundi et le vendredi inclus, est réduite, la durée de la semaine considérée est abaissée de 7 heures pour le calcul de la durée moyenne du cycle.

4) Modalités de RTT

L'encadrement, au niveau de chaque service, assumera la responsabilité de l'organisation du ou des cycles mis en œuvre dans son ou ses unités de travail.

Les modalités de RTT des collaborateurs assujettis à un horaire cyclique constant d'une part, au travail posté continu d'autre part, consisteront en un aménagement du nombre des vacations et/ou de leurs durées.

JMC

ND NURP

III.3.6 **Modalités de réduction du temps de travail des PARL**

1) Nombre de jours RTT

Les durées de travail contractuelles des PARL sont très variées et la majorité d'entre eux sont à temps partiel. La RTT s'appliquera au prorata du taux d'activité de chacun, avec pour effet le maintien de sa rémunération de base et de son taux d'activité contractuels.

La RTT est de 22,5 jours ouvrés par an pour les PARL dont l'activité est répartie sur 5 jours chaque semaine; elle est calculée au prorata de 22,5 jours pour les PARL dont l'activité est répartie sur un nombre différent de jours travaillés chaque semaine.
Une semaine de RTT correspond pour un PARL à temps plein, comme pour un PARL à temps partiel, à un nombre de jours non travaillés égal au nombre de jours habituellement travaillés par le PARL concerné au cours d'une semaine.

2) Modalités de prise des repos RTT

La RTT des PARL se pratique :

- d'une part, par la prise d'un nombre minimum de jours de RTT répartis de façon régulière sur la durée de la grille :
  - 12,5 jours pour un PARL dont l'activité est répartie sur 5 jours chaque semaine
  - 10 jours pour un PARL dont l'activité est répartie sur 4 jours chaque semaine
  - 7,5 jours pour un PARL dont l'activité est répartie sur 3 jours chaque semaine
  - 5 jours pour un PARL dont l'activité est répartie sur 2 jours chaque semaine
  - 2,5 jours pour un PARL qui exerce son activité 1 jour chaque semaine

- d'autre part, par la prise au maximum de 2 fois une semaine complète de RTT.

3) Planification des repos RTT

Les semaines et les jours de RTT seront planifiés en fonction des nécessités d'antenne et en concertation avec les salariés.
Avant le début de chaque grille l'encadrement de la station établit, sur la base des demandes individuelles, pour l'ensemble des PARL, une planification des jours RTT de manière à préserver le fonctionnement normal de l'antenne.

a- Jours de repos RTT répartis sur la grille : 12,5 jours au minimum seront répartis à raison de 2 jours par mois maximum ou 1 jour par quinzaine ;
b- Jours cumulés : 1 semaine entière peut être prise à la demande du PARL. Selon les nécessités de l'antenne, telles qu'elles auront été définies, et avec l'accord des deux parties, la semaine restante peut être prise sous la forme d'une semaine entière ou, le cas échéant, sous la forme de jours de RTT répartis sur la grille.

En cas de désaccord sur l'appréciation du fonctionnement normal de l 'antenne, la DGAAR sera saisie pour arbitrage.

La prise des semaines ou jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui doit s'assurer que la possibilité est donnée au salarié de prendre effectivement ses semaines et jours RTT avant la fin de l'année. Un point est fait trimestriellement.
Les jours RTT acquis sur une année civile et non pris sur la même année civile peuvent être reportés sur le premier trimestre de l'année civile suivante. Au-delà, ils sont perdus.

4) Répartition de la durée du travail

Il est rappelé que le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 6 jours au plus. Les PARL qui travaillent actuellement sur 6 jours seront progressivement ramenés sur une répartition normale de leur temps de travail.

5) Emploi

Le potentiel d'emploi créé à l'occasion de la RTT des PARL sera proposé en priorité aux PARL actuellement à temps partiel.

III.3.7. **Temps de travail des personnels d'antenne des FIP**

Il est convenu entre les parties signataires du présent accord que la situation actuelle conduit à maintenir la durée du travail des personnels d'antenne des FIP.

La modification de cette situation entraînerait rediscussion entre les parties.

III.3.8. **Accolement des jours RTT et des congés payés**

Pour les situations visées aux articles III.3.1.b. 1) et 2), III.3.2., III.3.3., III.3.6. et en annexe à l'article III.3.5.1) du présent accord, des jours cumulés peuvent être accolés à une période de congés payés deux fois par an.

IV. **Application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel**

La RTT s'appliquera à tous les salariés à temps partiel choisi (y compris les salariés en préretraite progressive) dans les mêmes proportions que pour les salariés à temps plein.
Cela se traduira pour chaque salarié à temps partiel choisi par un maintien de sa rémunération de base et de son taux d'activité contractuels.
Une RTT spécifique est applicable aux salariés à temps partiel non choisi.

IV.1. Personnels à temps partiel relevant de la CCCPA

Dispositions communes
Les modalités de RTT relatives aux horaires hebdomadaires constants, cycliques ou variables (à l'exclusion de l'article III.3.4.1.) s'appliquent aux salariés à temps partiel choisi et non choisi en dehors de ceux visés à l'article IV.1.2. ci-dessous.

IV.1.1. Salariés à temps partiel choisi

Pour les salariés en horaires hebdomadaires constants, la RTT peut être journalière ou appliquée sous forme de jours ou de demi-journées RTT en contrepartie du maintien de l'horaire actuel sur les jours travaillés.

Dans les cas de maintien de l'horaire actuel sur les jours travaillés et d'attribution de jours ou demi-journées RTT, leur prise sera organisée de la même façon que pour les salariés à temps plein en horaires visés aux articles III.3.1. et III.3.3.
(voir annexe)
Pour les salariés en préretraite progressive relevant de la CCCPA, le nombre annuel de jours travaillés, qui est actuellement de 107.5 jours ouvrés est réduit à 96.5 jours.

IV.1.2. Salariés à temps partiel non choisi : chargées d'accueil et agents de gestion des Radios Locales

1) Taux de RTT

La RTT leur est applicable, étant entendu que l'organisation actuelle du travail, ou parfois les besoins de fonctionnement, les conduisent à dépasser la durée contractuelle sous forme d'heures complémentaires et / ou d'avenants à leur contrat.
On définit comme suit un nouveau taux contractuel avant RTT, égal à la somme du temps de travail contractuel, et, sur la période de référence 1998/1999, 90% des heures complémentaires et avenants.
Le taux de RTT applicable, inversement proportionnel au nouveau taux contractuel, est compris entre 10% (RTT de 39 à 35 heures) et 2% (RTT de 19.5 heures à 19 heures).
Après application de ce taux de RTT, une nouvelle durée de travail contractuelle hebdomadaire, arrondie à la ½ heure supérieure, est établie pour chaque chargée d'accueil ou agent de gestion.

Pour les chargées d'accueil des radios locales dont la RTT est égale à 10% dans le cadre ci-dessus (passage de 39 à 35 heures), une modulation du temps de travail dans le cadre de l'article III.3.4.1 du présent accord est mise en place.

2) Organisation du temps de travail sur une période de modulation de 4 semaines

Pour les chargées d'accueil des radios locales dont la RTT est inférieure à 10% dans le cadre ci-dessus, une variation de la durée hebdomadaire est organisée dans le cadre de l'article L. 212-4-6 du Code du Travail sur des périodes de 4 semaines.

Le tableau de service nominatif est affiché le mercredi précédant la semaine considérée avant 17 heures.

En semaine n-1, le jour de l'affichage du tableau de service nominatif de la semaine n, un programme indicatif de modulation est communiqué : il mentionne pour chaque salarié une prévision de répartition des journées travaillées et non travaillées des semaines n+1, n+2, n+3.

Sur chaque semaine, le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

En outre, il est convenu que le nombre de jours travaillés planifiés pour la durée hebdomadaire moyenne contractuelle sur une période de modulation de 4 semaines ne peut être supérieur à 18.

La durée minimale de travail quotidienne sur les jours travaillés est de 4 heures.

La durée hebdomadaire peut varier entre les semaines de la période de modulation dans les limites suivantes :

durée hebdomadaire contractuelle + 1/5 de cette durée

durée hebdomadaire contractuelle - 1/5 de cette durée

Elles constituent, pour chaque salarié, une durée maximale hebdomadaire individualisée, liée à sa durée contractuelle du travail.

Après la publication du tableau de service nominatif, des prolongations ou des créations de vacations peuvent intervenir par la conclusion d'un avenant au contrat de travail augmentant le temps de travail contractuel : l'acceptation du salarié est donc requise.

En outre, pour les salariés dont la durée contractuelle est supérieure ou égale à 29h, la durée du travail hebdomadaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures.

Décompte du temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur chaque période de modulation de 4 semaines.

IV.2. Journalistes

1) Principe général

La RTT s'applique sous forme de jours ou de demi-journées RTT en contrepartie du maintien de l'horaire actuel sur les jours travaillés.

Pour les salariés en préretraite progressive relevant de la CCNTJ, le nombre annuel de jours travaillés, qui est actuellement de 107.5 jours ouvrés est réduit à 96.5 jours.

2) Modalités de prise des jours RTT

Les modalités de prise de ces jours ou de ces demi-journées sont identiques à celles définies pour les journalistes à temps plein visés à l'article III.3.2.

En fonction des nécessités de service, les modalités de prise des jours sont donc différentes :

- Soit planification aussi régulière que possible intégrant les jours ou les demi-journées RTT ;
- Soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du salarié et aux nécessités de services.

3) Nombre de jours RTT

La RTT est de 16 jours ouvrés par an pour tous les journalistes travaillant à temps partiel dont l'activité est répartie sur 5 jours chaque semaine ; elle est calculée au prorata de 16 jours pour les journalistes dont l'activité est répartie sur un nombre différent de jours travaillés chaque semaine.

Le nombre de jours ouvrés RTT est établi de la manière suivante :

- 16 jours pour un journaliste dont l'activité est répartie sur 5 jours chaque semaine ;
- 13 jours pour un journaliste dont l'activité est répartie sur 4 jours chaque semaine ;
- 9.5 jours pour un journaliste dont l'activité est répartie sur 3 jours chaque semaine ;
- 6.5 jours pour un journaliste dont l'activité est répartie sur 2 jours chaque semaine ;
- 3 jours pour un journaliste dont l'activité est répartie sur 1 jour chaque semaine ;

JMC

GG

NCRP

V. **Majorations horaires des salariés relevant de la CCCPA et de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ**

Dans le cadre du présent accord, un nouveau système de valorisation des heures majorées est mis en place.

V.1. Salariés relevant de la CCCPA

Les nouveaux taux de majoration s'appliquent à l'ensemble des salariés de la Convention Générale assujettis aux systèmes horaires visés dans le cadre du présent accord et au régime des heures supplémentaires décomptées.
Les taux de majoration des heures supplémentaires sont cumulables avec les taux de majoration des heures indemnisées.

Le nouveau système de majoration s'établit de la manière suivante :

Taux de majoration des heures indemnisées :
Heure de nuit (de 21h à 6h) : paiement majoré de 40% ;
Heure de dimanche ou heure travaillée un jour de repos hebdomadaire : paiement majoré de 30% ou récupération de 50 % ;
Heure de jour férié : paiement majoré de 200% ou récupération de 200 %.

Taux de majoration des heures supplémentaires :
Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes, sous réserve de l'article III.3.4.1 relatif au dépassement du plafond hebdomadaire dans le cadre de la modulation du temps de travail :

- 125% du salaire horaire jusqu'à la huitième heure inclusivement au-delà de la durée hebdomadaire applicable dans le service concerné ;
- 150% du salaire horaire pour les suivantes.

Tableau récapitulatif

Heures Majorées	taux actuels		Nouveaux taux	
	Paiement	Récupération	Paiement	Récupération
heures supplémentaires	taux différenciés		125% pour les huit premières 150% pour les suivantes	
heures de nuit 21h-6h	20%	-	40%	-
heures de dimanche ou heure travaillée un jour de repos hebdomadaire	20%	33%	30%	50%
heures de férié	100% et 100%		200%	200%

V.2. Salariés relevant de la CCNTJ

Le nouveau taux de majoration des heures de nuit (40%) est applicable aux journalistes dans les conditions prévues à l'article 27 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ et selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

VI. **Compte épargne-temps**

1) Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée couvert par le présent accord, justifiant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, peut ouvrir un compte épargne temps.

2) Alimentation du compte

a) Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative du salarié, dans la limite de 15 jours par an :

- par le report d'un maximum de 5 jours ouvrés de RTT, ou par le report de l'équivalent de 5 jours ouvrés au plus de récupérations, de repos compensateur de remplacement d'heures supplémentaires ou d'heures indemnisées (heures de dimanche, de jours fériés)
- par le report d'au maximum 10 jours ouvrés de congés payés

b) Chaque année, dans la limite des possibilités de report précisées ci-dessus, le salarié indique le nombre de jours qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps

- dans le courant du mois de février pour les jours RTT et les jours de récupérations
- dans le courant du mois de juin pour les jours de congés

3) Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui communique une fois par an au salarié l'état de son compte.

4) Utilisation du compte

- Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :
  - congé pour convenance personnelle
  - congé de fin de carrière
  - congé pour création d'entreprise
  - congé sabbatique
  - congé parental d'éducation
  - congé médico-social

ou pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.

- Le congé de fin de carrière est un congé rémunéré, ouvert aux salariés âgés de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité.

La durée minimale d'un congé pour convenance personnelle et d'un congé de fin de carrière est de 2 mois (60 jours calendaires).

Au-delà de ce minimum, la durée du congé peut être supérieure à l'épargne constituée ; dans ces conditions, le congé est rémunéré à hauteur de la durée épargnée.

- Le congé pour convenance personnelle doit être pris dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour où le salarié a épargné la durée minimale de 2 mois (60 jours calendaires). Ce délai n'est pas applicable en cas de congé de fin de carrière. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.
- Le congé pour convenance personnelle et le congé de fin de carrière doivent être demandés par le salarié 6 mois au moins avant la date de départ ou de cessation progressive d'activité envisagée.

  Le départ en congé pour convenance personnelle peut être reporté une fois dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.
- Les modalités de prise de congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental, sont celles définies par la loi.
- Les modalités de prise du congé médico-social sont celles prévues par la CCCPA et la CCNTJ.
- La prise des jours épargnés peut être accolée à des congés payés.

5) Rémunération du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une rémunération calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre de jours capitalisés.

La rémunération est versée aux mêmes échéances et soumise aux mêmes charges que les salaires de l'entreprise.

6) Reprise du travail

Les modalités de réintégration à l'issue du congé sont celles fixées par la CCCPA et la CCNTJ pour le congé pour convenance personnelle, le congé médico-social et le congé parental d'éducation, et par la loi pour le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

7) Cessation et transmission du compte

- Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.
- En cas de mobilité du salarié entre sociétés de l'Audiovisuel Public, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur à la demande du salarié, sous réserve d'un accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil.

- Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

8) Bilan

Le dispositif de CET mis en place dans le cadre du présent accord fait l'objet d'un bilan annuel. Un premier bilan sera établi par les parties signataires du présent accord en Février 2001.

A l'occasion de chaque bilan annuel, les parties signataires jugeront de l'opportunité ou non :

a) de reconduire tacitement les mêmes dispositions,

b) de définir, dans le cadre d'un nouvel accord, de nouvelles dispositions mieux adaptées

c) de ne pas reconduire ce dispositif.

Dans les hypothèses b et c énoncées ci-dessus, les droits acquis par les salariés leur restent maintenus jusqu'à leur départ définitif de l'entreprise.

VII. **Rémunérations**

VII.1 Maintien du salaire de base mensuel

La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien du salaire de base mensuel tel qu'il était déterminé sur une base de 169 heures par mois. Cette disposition est valable pour l'ensemble des salariés travaillant antérieurement à temps complet ou à temps réduit sur cette base mensuelle.

Les salariés qui seront recrutés à temps plein après l'application de la RTT seront rémunérés sur les mêmes bases et selon la même valeur du point d'indice que les salariés déjà présents dans l'entreprise.

VII.2 Rémunération des salariés à temps partiel

Le salaire de base mensuel des salariés à temps partiel continue d'être calculé au prorata de leur durée hebdomadaire moyenne de travail, que celle-ci ait été réduite proportionnellement ou non, sur les mêmes bases et selon la même valeur du point d'indice que les salariés à temps plein.

VII.3 Régularité du salaire mensuel

Le salaire mensuel de base sera calculé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Il sera indépendant des fluctuations d'horaires et de durée de travail résultant des modalités d'application de la réduction du temps de travail ou des dispositifs de modulation mis en place.

VII.4 Détermination du salaire horaire

Le salaire horaire pris en compte pour le calcul des majorations est désormais égal à 1/151.66^{ème} du salaire de base mensuel, en conformité avec la nouvelle durée légale du travail.

VIII. **Compensation salariale**

L'organisation du temps de travail mise en place à partir du 1er février 2000 entraînera dans quelques services la disparition des heures supplémentaires structurelles dans les tableaux de service. On entend par heures supplémentaires structurelles les heures planifiées sur tableau de service et produisant un dépassement par rapport à la durée normale du travail, à l'exclusion des heures liées à des surcroîts exceptionnels de travail ou à des remplacements.

Pour les salariés des services concernés la perte de rémunération brute, correspondant aux majorations perçues antérieurement du fait des heures supplémentaires ou majorées planifiées et effectuées régulièrement, sera compensée en salaire, selon un pourcentage et des modalités définies spécifiquement par les annexes au présent accord.

Un forfait compensatoire individuel est mis en place à compter du 1er février 2000. Son rôle est d'apporter un complément, lorsque c'est nécessaire, à la rémunération totale que percevra le salarié normalement présent selon la nouvelle organisation du travail définie dans son service.

VIII.1 Détermination du forfait compensatoire individuel

Le forfait compensatoire est déterminé individuellement pour chaque salarié. Il est calculé à partir du manque à gagner constaté sur le salaire brut entre :

- la moyenne annuelle des heures supplémentaires structurelles et majorations horaires, majorée de 10% au titre du 1/10° congés payés, qui ont été payées au salarié sur une période de référence,
- et le montant annuel des heures supplémentaires (liées aux semaines réduites) et majorations, majoré de 10% au titre du 1/10° congés payés, résultant du nouveau tableau de service.

Le calcul du manque à gagner sera établi d'une part avec les taux de salaire horaire tels qu'ils étaient et tels qu'ils ont pu évoluer pendant la période de référence, et d'autre part avec le taux de salaire horaire en vigueur au 1er février 2000.

Le forfait compensatoire individuel sera calculé au 1er février 2000. Il sera payé mensuellement par 12èmes. Début 2001, on vérifiera que la rémunération brute effectivement perçue sur l'année, augmentée du forfait compensatoire, atteint le pourcentage fixé de compensation.

Cette vérification sera effectuée sur la base d'une présence du salarié sur l'ensemble des vacations normalement planifiées dans l'année. La compensation ne prendra pas en compte le non-paiement éventuel pour cause d'absence de certains éléments de rémunération (majorations d'heures normales de nuit, de dimanche, de jour férié, indemnité d'habillage et de déshabillage) qui sont directement liés à la tenue effective du poste de travail.

VIII.2 Evolution du forfait compensatoire

Les augmentations de la valeur du point d'indice, de la prime d'ancienneté, les avancements au choix et les promotions ne modifieront pas la valeur du forfait compensatoire.

Chaque avancement garanti contribuera à hauteur de 50% de sa valeur à la résorption progressive du forfait.

IX. **Créations d'emplois**

IX.1 Principes

Radio France met en œuvre la réduction du temps de travail dans la continuité et la cohérence de sa politique d'emploi et d'évolution de ses effectifs.

Les créations d'emplois sont donc définies en faisant appel à des efforts d'efficacité dans l'organisation et le fonctionnement des services, tout en préservant les objectifs d'antennes.

Les emplois nouveaux seront créés dans le respect d'un principe de solidarité avec les demandeurs d'emploi, et dans la volonté d'agir contre la précarité. En particulier, environ 40 emplois sur le total des emplois créés seront accessibles à des jeunes, notamment par le recours à des contrats de formation en alternance (Contrats d'Adaptation en CDI) ouverts à des jeunes de moins de 26 ans.

IX.2 Définition des priorités

Les emplois créés procèdent des règles de priorité suivantes :

- Emplois indispensables pour assurer la mise en œuvre des politiques d'antenne (rédactions et programmes) et la fabrication des produits de l'entreprise.
- Emplois nécessaires, en outre, en raison des efforts de productivité déjà réalisés et non reconductibles, particulièrement dans des unités de petite taille.
- Emplois contribuant directement à l'apport et au renouvellement de compétences nécessaires, en particulier à l'exploitation et à la maintenance des systèmes techniques, ainsi qu'au rajeunissement des pyramides d'âges.
- Emplois dont la création peut contribuer à une rationalisation globale des coûts, par une limitation des recours aux heures supplémentaires et aux CDD.

Ces règles de priorité ont pour conséquence une orientation des emplois nouveaux vers les antennes et les activités concourant à la mise en œuvre de nos programmes.

IX.3. Volume des créations d'emplois

Radio France crée 175 emplois en contrepartie de la réduction du temps de travail. Il s'agit d'emplois nouveaux, dans le principe à temps plein. Toutefois, et dans les cas justifiés par les organisations du travail, pourront être créés des temps partiels. La répartition de ces emplois est la suivante :

- 93 emplois dans les radios locales, correspondant à :
  - 34 techniciens ;
  - 35 journalistes ;
  - 20 PARL ;
  - 4 emplois de chargés d'accueil et d'agents de gestion.

Tous ces emplois sont traduits en « équivalents temps plein » et correspondent à un nombre supérieur de postes créés, pour partie à temps partiel, ou encore à du potentiel pouvant être distribué sur des postes à temps partiel existants.

- 20 emplois de journalistes dans les rédactions nationales ;
- 34 emplois à la Direction de l'Exploitation Technique ;
- 12 emplois au Service des personnels de production ;
- 2 emplois à la Direction de l'Equipement, Bâtiment et Logistique réseaux ;
- 5 emplois dans les Services de documentation ;
- 9 emplois dans les Services de la Maison de Radio France.

L'ensemble des emplois créés sont des emplois permanents en CDI. Leur création interviendra dans l'année de signature de l'accord.

La création de ces emplois ne peut en aucun cas être destinée à combler les postes vacants, les départs en retraite et en préretraite progressive ou les créations de postes liés au développement.

IX.4 Recrutement sur les emplois créés

La direction de Radio France considère qu'un nombre aussi important de recrutements dans une période donnée constitue un événement essentiel pour la vie de l'entreprise et son fonctionnement. Elle entend donc faire de ce processus une priorité stratégique, notamment en apportant une attention tout à fait particulière tant à la rigueur des choix qu'à la transparence des décisions.

C'est pourquoi, pour mettre en œuvre la création de ces emplois tout d'abord par mobilité, ensuite par intégration de CDD et enfin par le recrutement de nouveaux salariés, Radio France élaborera, en collaboration avec les directions concernées, un ensemble de principes et de procédures, spécialement dédié à cette opération.

Formalisées au sein d'un projet, ces procédures feront l'objet d'une concertation entre les signataires du présent accord, auquel elles seront, in fine, jointes en annexe.

Ces procédures constitueront également un outil de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Dans les services où des créations d'emplois seront programmées dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, des autorisations de dépenses seront affectées au renforcement provisoire de l'équipe s'il existe un décalage entre le besoin immédiat de renfort lié à l'application de la réduction du temps de travail et la procédure de recrutement.

IX.5 Formation professionnelle

La réalisation des recrutements sur les emplois créés et plus généralement la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans tous les services de l'entreprise seront accompagnées par des dispositifs importants de formation.

Les actions de formation seront définies et construites selon les axes prioritaires suivants :

- acquisition par l'encadrement opérationnel des informations et des méthodes pour mettre en place la RTT dans leur secteur,
- préparation et accompagnement de la mobilité des salariés,
- accueil, intégration et formation des nouveaux embauchés.

X. **Dispositions finales**

X.1. Commission de suivi de l'accord

Afin d'assurer les meilleures conditions d'application et d'interprétation du présent accord, il est créé une commission composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire et au plus d'autant de représentants de la Direction.
La commission se réunit trimestriellement dans la première année suivant la signature du présent accord. Au-delà, la fréquence de réunion est au minimum d'une fois par an.
En outre, chaque partie signataire peut demander, par un écrit motivé, la réunion de la commission. Cette réunion se tient dans un délai maximum de 15 jours après réception de la demande.

La mission de cette commission est double :
Tout d'abord, elle est le lieu paritaire de l'application et de l'interprétation de l'accord.
Un bilan annuel de la mise en place de l'accord sera effectué pendant les trois premières années.
La commission émet des avis sur d'éventuels différends d'interprétation de l'accord. Ces avis seront annexés au présent accord.

En outre, il est rendu compte à chaque réunion ordinaire de la commission du processus de comblement des emplois tel qu'il est annoncé à l'article IX.4 et qu'il sera ultérieurement installé au terme de l'accord.

Tout salarié peut saisir la commission sur tout problème de mise en œuvre ou d'interprétation de l'accord.

X.2. Consultation des instances représentatives

Les instances représentatives du personnel nationales et locales (Comité central d'entreprise ; comités d'établissements ; comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont été consultées, sur le contenu du présent accord, préalablement à sa signature.
Le cas échéant, et conformément aux textes, elles seront consultées à nouveau quand les organisations du travail seront modifiées par application des présentes.

X.3. Mise en place, durée et révision de l'accord

X.3.1. Mise en place

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er février 2000.
Toutefois, dans les cas où l'application du présent accord rend nécessaires de nouvelles organisations collectives de travail, celles-ci pourront être mises progressivement en place, à partir de la date d'application de l'accord.

JMC

GG

X.3.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de 3 ans.

Au-delà de cette limite, il est renouvelable par tacite reconduction et prend alors la nature d'un accord à durée indéterminée. Dans ce cas, il peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

X.3.3. Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail, les parties signataires peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon des modalités qui seront précisées dans le cadre de la négociation.

X.3.4. Dépôt

L'accord et ses avenants ultérieurs font l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail par la partie la plus diligente.

ANNEXES

Annexe à l'article III.1.

REGLEMENT CADRE DE TRAVAIL ANNEXE A LA C.C.C.P.A (3ème édition) ***ACCORD RTT***

Article 1-1	remplacé	par articles III-2-2 et III-2-3
Article 1-2	remplacé	par articles III-2-2 et III-2-3
Article 1-6	remplacé pour les horaires variables modulés	par article III-3-4-1
Article 2-1	complété	création des horaires variables modulés=article III-3-4-1
Dernier alinéa article 2-4-2	modifié pour les salariés itinérants en forfait	par article III-3-4-2-3)
Article 2-4-3	complété pour les horaires variables modulés	par article III-3-4-1-A)1)
Article 2-4-4	modifié pour les horaires variables modulés	par article III-3-4-1-C)
Article 2-5	complété pour les Personnels de Production en horaires variables modulés	par article III-3-4-1
Article 3-3-1	remplacés pour les horaires variables modulés et les salariés itinérants en forfait	par article III-3-4-1 et III-3-4-2
Article 3-3-2	supprimé	
Article 4-3 Article 4-4 Article 4-5 Article 4-6	remplacés	par chapitre V (majorations horaires)
Article 4-9	remplacé	par article VII-4

Avenant audiovisuel CCNTJ

Article 27	remplacé pour les journalistes	par article V-2

Annexe aux articles III.3.1. et III.3.5. : RTT des assistants d'édition

Compte tenu des différents systèmes d'horaires actuellement applicables aux assistants d'édition, qui relèvent de la CCCPA, il est apparu nécessaire de préciser par la présente annexe les modalités de RTT qui leur sont applicables.

1/ Assistants d'édition en horaires hebdomadaires constants :

- assistants d'édition en horaires hebdomadaires constants à 39 heures : les modalités de RTT applicables sont prévues à l'article III.3.1 du présent accord (Modalités de réduction du temps de travail des personnels non-cadres de la CCCPA en horaires hebdomadaires constants) auxquelles s'ajoutent, compte tenu de l'organisation de travail spécifique des assistants d'édition en horaires hebdomadaires constants à 39 heures, la modalité qui ouvre la possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du salarié et aux nécessités de service.
- assistants d'édition en horaires hebdomadaires constants à 36h15 : compte tenu de leur temps de travail et de l'organisation du travail en vacations, la RTT de ces assistants est prise sous forme de jours RTT, soit 11 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés

2/ Assistants d'édition en horaires « cycliques » (5/3 3/5 ou 5/5 par exemple) :
Compte tenu de leur temps de travail (35 heures) et de l'organisation du travail en vacations, la RTT de ces assistants est prise sous forme de jours RTT, soit 11 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés.

JML

RCRP GG

Annexe à l'article III.3.3.1) Liste des cadres dirigeants à Radio France, exclus de la RTT

Président

DGD chargé de la stratégie et du développement des produits et des services
DGD à la gestion et à la production

DGA, chargé des techniques et des technologies nouvelles
DGA, chargé des antennes locales et de l'action régionale

Directeur délégué auprès du président, en charge des opérations exceptionnelles

Directeur de l'exploitation technique
Directeur des systèmes informatiques
Directeur de l'équipement, des bâtiments et de la logistique-réseaux
Directeur de la communication externe et de la commercialisation
Directeur du développement des services nouveaux et du multimédia
Directeur juridique
Directeur des affaires internationales
Directeur des services de la Maison de Radio France - Inspecteur général
Directeur de la Musique
Directeur des Ressources Humaines
Directeur financier

Secrétaire général de l'Information

Directeur de France Culture
Directeur de France Info
Directeur de France Inter
Directeur de France Musiques

Directeur du Mouv'
Directeur de Radio Bleue
Directeur de FIP

Conseiller du Président

JMC

Annexe à l'article III.3.3. 2) : Collaborateurs B 21-1 assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées

DExT

Exploitation et maintenance du CTR

Exploitation et maintenance du CTA

Exploitation et maintenance du CTD

Brigade de réserve

Documentation

Service des prévisions

DGAAR

Stations

JMC

GG

NA RCRP.

Annexe à l'article III.3.3.3) : Cadres dont la fonction ne figure pas dans la liste des cadres dirigeants et qui bénéficient d'une convention annuelle de forfait.

- directeurs,
- directeurs adjoints,
- adjoints au directeur,
- directeurs des radios locales,
- chef du service de la régie des personnels de production,
- chargés de mission,
- délégués artistiques des orchestres et du chœur,
- administrateurs délégués des orchestres,
- directeur musical de la Maîtrise de Radio France,
- cadres commerciaux.

Annexe à l'article III.3.4.1. : Liste des fonctions inscrites dans le champ d'application de la modulation du temps de travail

DGAAR :

- les techniciens d'exploitation des radios locales
- les chargées d'accueil des radios locales

DEXT :

- les techniciens d'exploitation du CTP
- les éclairagistes et aides de plateaux du CTP
- les techniciens de la brigade de réserve
- les techniciens de maintenance du CTR

Service des personnels de production :

- les chargés de réalisation
- les assistants à la réalisation

Annexe à l'article III.3.4.2 : Mise en place de conventions de forfaits en heures pour des salariés itinérants de la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

1) Personnels non cadres et cadres spécialisés (B 21-1) du Centre Technique des Reportages.

a) Techniciens d'exploitation (opérateurs et chefs opérateurs) du CTR

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, à compter du 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 328 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :
  - 150 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44 semaines x 35 heures = 1540 heures
  - 50 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 7 semaines réduites par an
  - 195 heures de nuit à 40%
- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait ; les taux de majoration en vigueur au 01-02-2000 pour le paiement ou la récupération sont appliqués.
- Dans le cadre des 1690 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, par des heures à 150% entre 56h et 70h, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement :
  - de la prime mensuelle de reportage
  - de l'indemnité versée pour la permanence de nuit ("P2") effectuées à domicile entre 20h et 10h

    le montant de cette indemnité, valorisé en heures normales à compter du 01-02-2000 est égal à 4,6 heures
  - de la prime moto
  - de primes exceptionnelles qui pourraient être versées pour des opérations exceptionnelles (expl. : le Paris - Dakar, la Coupe du Monde de Football, les Jeux Olympiques, ...)

L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires définie ci-dessus est augmentée du même taux et à la même date que la valeur du point d'indice.

Dépassement du plafond annuel

- Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1690 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.

JMC

RCRP

GG

ND

- Au-delà de 1690 heures annuelles de temps de travail effectif, les heures effectuées lors des opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées en heures supplémentaires et si il y a lieu en heures indemnisées à hauteur de 70 heures, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps .

b) Chauffeurs du CTR

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, à compter du 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 509 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :
  - 255 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44 semaines x 35 heures = 1540 heures
  - 56 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 8 semaines réduites par an
  - 300 heures de nuit à 40%

- Les chauffeurs du CTR percevront par ailleurs un forfait annuel compensatoire destiné à compenser la perte de rémunération engendrée par la diminution des heures supplémentaires. Ce forfait est dégressif selon l'étalement suivant :
  - 2000 : 3000 F
  - 2001 : 2000 F
  - 2002 : 1000 F
  - 2003 : -

- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait ; les taux de majoration en vigueur au 01-02-2000 pour le paiement ou la récupération sont appliqués.
- Dans le cadre des 1795 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, par des heures à 150% entre 56h et 70h, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement :
  - de la prime mensuelle forfaitaire de sortie
  - de la prime de non accident
  - d'éventuelles primes exceptionnelles

L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires définie ci-dessus est augmentée du même taux et à la même date que la valeur du point d'indice.

Dépassement du plafond annuel

- Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1795 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.
- Au-delà de 1795 heures annuelles de temps de travail effectif, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées en heures supplémentaires et si il y a lieu indemnisées à hauteur de 70 heures, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps .

2) Personnels non cadres du parc instrumental de la direction de la musique

- *Régisseur d'établissement et régisseur d'établissement principal*
- *Responsable d'encadrement logistique*

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, à compter du 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 452 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :
  - 165 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44 semaines x 35 heures = 1540 heures
  - 56 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 8 semaines réduites par an
  - 440 heures de nuit à 40%
- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait ; les taux de majoration en vigueur au 01-02-2000 pour le paiement ou la récupération sont appliqués
- Dans le cadre des 1705 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, par des heures à 150% entre 56h et 70h, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement des primes de sortie émission à la journée.

L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires définie ci-dessus est augmentée du même taux et à la même date que la valeur du point d'indice.

Dépassement du plafond annuel

- Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1705 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.

JMC

- Au-delà de 1705 heures annuelles de temps de travail effectif, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées en heures supplémentaires et si il y a lieu en heures indemnisées dans la limite de 70 heures, les heures excédant 70 heures donnant lieu à récupération temps pour temps .

3) Dispositions communes aux articles 1a, 1b et 2 de la présente annexe.

Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois. Il est abattu par 30ème pour toute absence hors congés rémunérés du chapitre VI.1 de la CCCPA ; il n'est pas abattu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Annexe à l'article III.3.5.3) : Modalités de RTT des salariés de la CCCPA en horaires cycliques

Dispositions communes

Les organisations des cycles définies ci-après, applicables à compter du 1er février 2000, ont été établies dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

1/ Application de la réduction du temps de travail au Service Energie / Climatisation

L'organisation mise en place à compter du 1er février 2000 définit un cycle de travail sur 8 semaines, avec la répartition suivante :

- 5 semaines de permanence en posté continu 24*24h,
- 3 semaines de maintenance en mixte.

La durée hebdomadaire moyenne de travail sur le cycle passe de 41,6 heures à 33 heures.

2/ Application de la réduction du temps de travail au Service Sécurité générale

L'organisation des cycles mise en place à compter du 1er février 2000 définit :

- un cycle de travail de 7 semaines pour la brigade de jour,
- un cycle de travail de 5 semaines pour la brigade de nuit,
- un cycle de travail de 11 semaines pour l'encadrement de jour.

La durée hebdomadaire moyenne de travail de ces différents cycles passe de 39 heures à 35 heures.

Les principales caractéristiques de ces cycles sont :

- l'intégration des vacations de dimanche et de jour férié dans les cycles sur la base d'une durée de travail de 35 heures en moyenne par semaine ;
- la redistribution des jours fériés travaillés sur l'année de manière à les répartir au mieux entre les surveillants ;
- la prise en compte dans le temps de travail effectif de l'heure de repos pratiquée pendant la vacation de nuit.

Annexe à l'article IV.1.1. : Personnels à temps partiel choisi en horaires hebdomadaires constants relevant de la CCCPA

Modalités indicatives de RTT

Organisation actuelle du travail	**RTT journalière**	**Demi-journées ou jours RTT en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés**
mi-temps sur 5 jours par semaine à raison d'une demi-journée travaillée chaque jour	Réduction de la durée journalière de chacun des 5 jours travaillés	♦ 2 jours RTT (= 2 demi-journées non travaillées) pour quatre semaines de travail , ou ♦ alternance de semaines de 5 jours RTT et de 4 jours à raison d'une demi-journée travaillée chaque jour ♦ report maximum de 5 jours RTT (= 5 demi-journées non travaillées) par année civile à l'initiative de l'encadrement ou du salarié ♦ prise des jours reportés par cumul maximal de 5 jours RTT (= 5 demi-journées non travaillées)
mi-temps sur 2.5 jours par semaine	Réduction de la durée journalière des 2 journées entières	♦ 1 jour RTT ou 2 demi-journées RTT pour quatre semaines de travail, ou ♦ alternance de semaines de 2.5 jours et de 2 jours travaillés ♦ report maximum de 2.5 jours RTT ou 5 demi-journées RTT par année civile à l'initiative de l'encadrement ou du salarié ♦ prise des jours reportés par cumul maximal de 2.5 jours RTT
3/5 de temps sur 3 jours par semaine	Réduction de la durée journalière des 3 jours travaillés	♦ 1.5 jour RTT toutes les 5 semaines de travail ou 3 demi-journées RTT pour 5 semaines de travail, ou ♦ sur une période de 5 semaines, alternance de semaines de 2.5/ 3 /2.5/ 3/ 2.5 jours travaillés ♦ report maximum de 3 jours ou 6 demi-journées par année civile à l'initiative de l'encadrement ou du salarié ♦ prise des jours reportés par cumul maximal de 3 jours RTT
4/5 de temps sur 4 jours par semaine	Réduction de la durée journalière des 4 jours travaillés	♦ 2 jours RTT pour cinq semaines de travail, ou ♦ sur une période de cinq semaines, alternance de semaines de 4 / 3 / 4 / 3 / 4 jours travaillés ♦ report maximum de 5 jours par année civile à l'initiative de l'encadrement ou du salarié ♦ prise des jours reportés par cumul maximal de 5 jours RTT

PMC

ND JG RCRP. GG

Annexe au chapitre VIII. : Compensation salariale

1/ Application de la compensation salariale au Service Energie / Climatisation

Une compensation salariale est mise en place selon les dispositions prévues au chapitre VIII de l'accord.

La période de référence utilisée pour déterminer le forfait compensatoire individuel comprend les années 1997, 1998 et 1999.

Le système de compensation est conçu pour conserver à chaque technicien de ce service la possibilité de choisir entre le paiement et la récupération en temps d'une partie des heures majorées.

Par conséquent les heures suivantes, effectuées hier sur la période de référence, sont sorties de la base de compensation :

- les heures normales de dimanche,
- les heures normales effectuées un jour férié ou chômé,

(les mêmes heures sont effectuées demain avec l'application de taux de majoration identiques ou supérieurs, et payées ou récupérées au choix du salarié)

- les heures supplémentaires payées hier au taux de 125% ou de 150%, qui correspondent à des remplacements ou des surcroîts de travail non structurels.

La base de la compensation sera établie (déduction faite des éventuelles heures supplémentaires non structurelles) sur la moyenne des heures effectuées et payées sur les trois années de référence :

- heures normales de nuit,
- heures supplémentaires de nuit au taux de 225%,
- heures supplémentaires de dimanche ou de jour férié au taux de 200%.

Le forfait compensatoire individuel sera calculé à partir du manque à gagner constaté entre la moyenne de ces heures et le montant annuel des majorations qui seront payées sur les heures correspondantes (nuits et semaines réduites) à partir du nouveau tableau de service en vigueur au 1er février 2000 – ce dernier montant étant déterminé sur la base du même nombre moyen de vacations et d'heures majorées pour tous les techniciens du service.

Le taux de compensation appliqué sur cette perte de rémunération sera de :

- 90% pour l'année 2000,
- 80% pour l'année 2001,
- 70% pour l'année 2002,
- 60% pour l'année 2003 et au-delà.

En outre, la perte constatée sera limitée en valeur absolue à un montant qui ne pourra pas être supérieur à 500 F par mois, ou 6000 F sur une année.
Par ailleurs les autres dispositions prévues au chapitre VIII de l'accord sont applicables.

2/ Application de la compensation salariale au Service Sécurité Générale

La nouvelle organisation du temps de travail entraîne la disparition d'heures supplémentaires qui étaient générées par les vacations de jour des dimanches et des jours fériés.

Par ailleurs, des nouveaux taux de majoration plus élevés s'appliquent désormais aux heures indemnisées (nuit, dimanche, jour férié), de même qu'une indemnité d'habillage et de déshabillage[1] est créée au présent accord.
Dans le cas où, après application de ces dispositions, il subsistera une perte de rémunération résiduelle, celle-ci sera compensée en totalité jusqu'à la date où elle se trouvera entièrement absorbée par les avancements garantis, de façon que le salarié ne subisse à aucun moment une baisse de sa rémunération annuelle par rapport à sa situation antérieure (hormis le cas éventuel de travaux et remplacements exceptionnels dans le passé et celui d'absences[2] imprévisibles dans l'avenir).

Pour déterminer si il y a lieu d'établir une compensation complémentaire, on fera en début d'année, conformément aux dispositions prévues à l'article VIII.1 de l'accord, la comparaison entre :

- la moyenne annuelle des heures supplémentaires structurelles et majorations horaires qui ont été payées au salarié en 1998 et 1999 (période de référence pour le Service Sécurité Générale),
- et le montant annuel des majorations, des heures supplémentaires prévisibles (liées aux semaines réduites) et de l'indemnité d'habillage et de déshabillage, résultant des nouveaux tableaux de service au 1er février 2000, et calculé sur la base du même nombre moyen de vacations et d'heures majorées pour tous les surveillants d'une même brigade.

Si la comparaison fait apparaître une perte potentielle, un forfait compensatoire individuel égal au 12ème de la perte calculée sera versé mensuellement.

Par ailleurs les autres dispositions prévues au chapitre VIII de l'accord sont applicables.

---

[1] le paiement d'une indemnité d'habillage et de déshabillage est valorisé à hauteur d'une demi-heure par vacation travaillée (ce temps n'étant pas considéré comme du temps de travail effectif). Cette indemnité n'est pas due en cas d'absence.

[2] le paiement des majorations de nuit est maintenu pour les surveillants de la brigade de nuit, en cas de maladie ou d'accident de travail, en application de l'accord du 27 janvier 1993.

RCRP GG

3) Application de la compensation salariale aux agents de gestion, techniciens de maîtrise de gestion, techniciens supérieurs de gestion de la Régie du Service Accueil Animation

L'organisation du travail mise en place à partir du 1er février 2000 à la régie du service Accueil-Animation entraînera une importante diminution du nombre des heures supplémentaires régulièrement effectuées par les personnels de la régie assurant l'accueil du public lors des émissions et des concerts.
Pour ces personnels, la perte de rémunération brute, correspondant à une partie des majorations perçues antérieurement du fait des heures supplémentaires régulièrement effectuées, sera compensée.
La période de référence utilisée pour déterminer le forfait compensatoire individuel comprend les années 1998 et 1999.

Le forfait compensatoire individuel sera calculé à partir du manque à gagner constaté entre :

- la moyenne annuelle des heures supplémentaires et majorations horaires, majorée de 10% au titre du 1/10° congés payés, qui ont été payées au salarié sur la période de référence ;
- et le montant annuel des majorations, majoré de 10% au titre du 1/10° congés payés, et de l'indemnité d'habillage et de déshabillage[3] résultant de la nouvelle organisation du travail en vigueur au 1er février 2000 – le montant annuel des majorations étant déterminé sur la base du même nombre moyen de vacations et d'heures majorées pour tous les salariés de la régie.

Le montant annuel de majorations fera l'objet d'une estimation au 1er février 2000, sur la base du volume des heures supplémentaires et des heures indemnisées constatées en 1999 et redistribuées selon la nouvelle organisation du travail.
La réalité des majorations payées fera l'objet d'un suivi régulier en cours d'année.
Dans l'hypothèse où l'on constaterait un décalage du montant annuel de majorations par rapport à la prévision, le forfait compensatoire sera réajusté pour atteindre, en moyenne sur l'année, le niveau de compensation défini ci-dessous.
Le taux de compensation appliqué sur la perte de rémunération sera de :

- 90% pour l'année 2000 ;
- 80% pour l'année 2001 ;
- 70% pour l'année 2002 ;
- 60% pour l'année 2003 et au-delà.

Les dispositions de l'article VIII.2 sont applicables.

[3] paiement d'une indemnité d'habillage et de déshabillage valorisée à hauteur d'une demi-heure par vacation travaillée (ce temps n'étant pas considéré comme du temps de travail effectif).

A Paris, le 27 JAN 2000

Les organisations syndicales

Le Président Directeur Général

de Radio France

Décisions interprétatives prises dans le cadre de la Commission de suivi de l'accord Radio France du 27 janvier 2000 (article X. 1) réunie le 8 mars 2000

Décision n° 1

Modulation du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires variables

Au A de l'article III.3.4.1, le 4) *Plancher hebdomadaire* est complété comme suit :

- *Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le vendredi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plancher est abaissée de 7 heures pour la semaine considérée.*

Décision n° 2

Modulation du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires variables

L'annexe à l'article III.3.4.1, liste des fonctions inscrites dans le champ d'application de la modulation du temps de travail, est complétée comme suit :

Direction de la Musique :

- *les garçons d'orchestre*

Décision n° 3

Compte épargne-temps

L'article VI.2 b) alimentation du compte est complété comme suit :

Chaque année, dans la limite des possibilités de report précisées ci-dessus, le salarié indique le nombre de jours qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps

- dans le courant du mois de février pour les jours RTT et les jours de récupération *qui seront acquis au cours de l'année civile* dans le courant du mois de juin pour les jours de congés *acquis au cours de la période de référence précédente (du 1er juin au 31 mai)*

Décision n° 4

L'annexe à l'article III.3.3.2) Collaborateurs B 21-1 assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées, est complétée comme suit :

SMRF

Service Energie-Climatisation

NA

G-G

A Paris, le 08 MARS 2000

Les organisations syndicales

Le Président Directeur Général
de Radio France

Décisions interprétatives prises dans le cadre de la Commission de suivi de l'accord Radio France du 27 janvier 2000 (article X. 1) réunie le 13 avril 2000

Décision n° 5

Modulation du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires variables

Au A de l'article III.3.4.1, le 3) *Plafond hebdomadaire* est complété comme suit :

« ...

Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de :

- 2 heures pour 6 heures travaillées,
- 3 heures pour 9 heures travaillées.

Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.

La durée hebdomadaire plafond est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.

... »

Au B de l'article III.3.4.1, le 1) *Base horaire* est complété comme suit :

« ...

Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de :

- 2 heures pour 6 heures travaillées,
- 3 heures pour 9 heures travaillées.

Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.

La base horaire est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.

... »

GG

ND

Décision n°6

Modulation du temps de travail des salariés de la CCCPA en horaires variables

Au l'article III.3.4.1, le F) *Récupérations* est complété comme suit :

Le nombre d'heures de récupération résultant de sept jours de travail consécutifs est de 7 heures.

Conventions de forfait en heures pour des salariés itinérants de la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

A l'article III.3.4.2, 4) *Récupérations* est complété comme suit :

Le nombre d'heures de récupération résultant de sept jours de travail consécutifs est de 7 heures.

Décision n°7

Salariés à temps partiel non choisi : chargées d'accueil des Radios Locales

A l'article IV.1.2., le 2) *Organisation du temps de travail sur une période de modulation de 4 semaines* est complété comme suit :

Sept jours de travail consécutifs ouvrent droit à un jour de récupération.

Le nombre d'heures de récupération résultant de sept jours de travail consécutifs est égal à 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle.

Décision n°8

Le chapitre *V. Majorations horaires des salariés relevant de la CCCPA et de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ*, est complété comme suit :

(...)

V.1. Salariés relevant de la CCCPA

Le nouveau système de majoration s'établit de la manière suivante :

(...)

Taux de majoration des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes, sous réserve de l'article III.3.4.1 relatif au dépassement du plafond hebdomadaire dans le cadre de la modulation du temps de travail :

- 125% du salaire horaire jusqu'à la huitième heure[1] inclusivement au-delà de la durée hebdomadaire applicable dans le service concerné ;

- 150% du salaire horaire pour les suivantes [2].

[1] *Dans le cadre de la modulation du temps de travail prévue à l'article III.3.4.1 du présent accord, les heures supplémentaires sont les heures de temps valorisé qui dépassent la base horaire sur la période de modulation ; les heures qui constituent un dépassement hebdomadaire moyen inférieur ou égal 8 heures au-delà de la base horaire de la période de modulation sont rémunérées à 125% du salaire horaire.*

$$\frac{\text{Temps valorisé - Base horaire relatifs à une période de modulation}}{\text{Nombre de semaines de la période de modulation considérée}} \leq 8 \text{ heures}$$

[2] *Dans le cadre de la modulation du temps de travail prévue à l'article III.3.4.1 du présent accord, les heures supplémentaires qui constituent un dépassement hebdomadaire moyen supérieur à 8 heures au-delà de la base horaire de la période de modulation sont rémunérées à 150% du salaire horaire.*

$$\frac{\text{Temps valorisé - Base horaire relatifs à une période de modulation}}{\text{Nombre de semaines de la période de modulation considérée}} > 8 \text{ heures}$$

Voir calcul en annexe.

NA GG

A Paris, le 13 AVR. 2000

Les organisations syndicales

Le Président Directeur Général
de Radio France

ANNEXE à l'article V.1. Salariés relevant de la CCCPA, taux de majoration des heures supplémentaires :

Taux de majoration des heures de dépassement moyen au-delà de la base horaire d'une période de modulation

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Base horaire de la période de modulation considérée	Nombre de semaines de la période de modulation considérée	Temps valorisé de la période de modulation considérée	Heures de dépassement du plafond hebdomadaire	Nombre total d'heures de dépassement (y compris dépassement du plafond hebdomadaire)	Dépassement hebdomadaire moyen total (y compris dépassement de plafond hebdomadaire)	Taux des heures à rémunérer en fin de période de modulation	Heures de dépassement de plafond déjà rémunérées	Nombre d'heures restant à rémunérer en fin de période de modulation
3 semaines travaillées et 1 semaine avec 1 jour de congés payés	BH= 3x35+ (35-7) = 133	133/35 = 3.8 semaines	140	3	7	(140/3.8) - 35 = 36.84 - 35 = **1.84h** <8h	125%	3	7 - 3h de dépassement de plafond = 4h à 125%
3 semaines travaillées, 1 semaine de maladie	BH = 3x35 =105	105/35 = 3 semaines	140	14	35	(140/3) - 35 = 46.66-35 = **11.66h** **>8h**	- 125% pour 8 h par semaine sur 3 semaines - 150% pour 3.66h par semaine sur 3 semaines	14	3s x 8h = 24h à 125% - 14 h de dépassement de plafond = 10h à 125% et 3s x 3.66h= 11h à 150%
1 semaine travaillée, 1 semaine de congés, 1 semaine de formation, 1 semaine avec 2 jours de récupération et 1 jour d'absence maladie	BH = 35 + 0 + 35 + (35-7) = 98	98/35 = 2.8 semaines	105	5	7	(105/2.8) -35 = 37.5 - 35 = **2.5h** <8h	125%	5	7 - 5h de dépassement de plafond = 2h à 125%
4 semaines travaillées dont 1 avec nuit de 9h	BH = (3 x 35)+ (1x32) = 137	137/35 = 3.9 semaines	145	8	8	(145/3.9) - 35 = 37.05 - 35 = **2.05h** <8h	125%	8	8 - 8h de dépassement de plafond = 0 pas d'heures à payer en fin de période

13/04/2000

1 - Base horaire de la période de modulation considérée

2 - Nombre de semaines de la période de modulation considérée = base horaire de la période de modulation considérée / 35

3 - Temps valorisé de la période de modulation considérée

4 - Heures de dépassement du plafond hebdomadaire

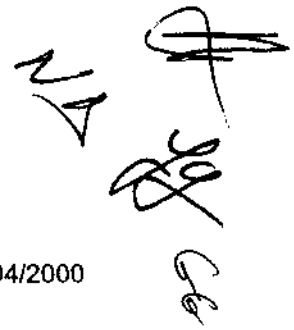
5 - Nombre total d'heures de dépassement (y compris dépassement du plafond hebdomadaire) = base horaire - temps valorisé de la période de modulation

6 - Dépassement hebdomadaire moyen total (y compris dépassement de plafond) par rapport à 35 heures

7 - Taux des heures à rémunérer en fin de période de modulation = 125% si colonne 6 < 8 heures, ou 125% et 150% si colonne 6 > 8 heures

8 - Heures de dépassement de plafond déjà rémunérées (= colonne 4)

9 - Nombre d'heures restant à rémunérer en fin de période de modulation = colonne 5 - colonne 8



13/04/2000

Décision interprétative prises dans le cadre de la Commission de suivi de l'accord Radio France du 27 janvier 2000 (article X. 1) réunie le 7 juin 2000

Décision n°9

L'article III. 3.4.1. C) Modification du tableau de service hebdomadaire. Délais de prévenance et indemnisations est complété comme suit :

C) Modification du tableau de service hebdomadaire. Délais de prévenance et indemnisations.

- Après la publication du tableau de service nominatif, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacations dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel et des installations, respecter la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité, terminer une séquence sonore prévue au plan de travail.

- Quand, dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, des heures de travail sont ajoutées au tableau de service, ces heures sont exclues du décompte du temps valorisé sur la période de modulation considérée. *Elles sont payées à 125% du salaire horaire jusqu'à hauteur du plafond hebdomadaire. Parmi les heures de travail ajoutées au tableau de service, celles effectuées au delà de la durée hebdomadaire plafond sont payées à 150% du salaire horaire ou compensées temps pour taux.*
  Cette disposition est applicable à compter du lundi 4 septembre 2000.

- Pour toute demande de personnel de production distribuée au salarié le vendredi après 17h00, les heures de travail découlant de cette demande sont exclues du décompte du temps valorisé sur la période de modulation considérée. *Elles sont payées à 125% du salaire horaire jusqu'à hauteur du plafond hebdomadaire. Parmi les heures de travail ajoutées, celles effectuées au delà de la durée hebdomadaire plafond sont payées à 150% du salaire horaire ou compensées temps pour taux.*
  Cette disposition est applicable à compter du lundi 4 septembre 2000.

A Paris, le 07 JUIN 2000

Les organisations syndicales

Le Président Directeur Général
de Radio France

DECISION N° 10 de la Commission de suivi et d'application de l'accord RTT

Lors de la commission de suivi et d'application de l'accord RTT du 27 janvier 2000, réunie le 29 janvier 2003 et portant sur le bilan de la compensation salariale des surveillants, les points suivants ont été actés :

1. Les surveillants de jour pour lesquels la simulation initiale ayant permis de calculer le montant du forfait compensatoire RTT a été réalisée sur la base de 10 semaines ramenées travaillées, et non 9 comme prévu à l'accord RTT du 27 janvier 2000, voient le montant de leur forfait revalorisé dans les conditions suivantes :
   - Pour les surveillants bénéficiant déjà d'un forfait au 01/02/2000, le montant annuel du forfait est augmenté de 9.625 Heures Normales payées au taux de salaire horaire de chaque salarié concerné au 01/02/2000.
     (7HS x 1,25 x 1.1 = 9.625 HN)
   - Pour les surveillants ne bénéficiant pas d'un forfait au 01/02/2000, le correctif à apporter dans la simulation initiale établira si un forfait compensatoire RTT doit être versé aux salariés concernés au 01/02/2000.

2. Les surveillants de jour travaillant en Mixte et en Brigade bénéficient à compter du 01/02/2001 – date de mise en œuvre de l'accord du 29 janvier 2001 établissant le décompte des vacations de Dimanche et de Férié pour 12 heures de temps de travail effectif – d'une revalorisation du montant annuel de leur forfait compensatoire RTT égale à 11.66 Heures Normales payées au taux de salaire horaire de chaque salarié concerné au 01/02/2001.
   Cette revalorisation correspond à la compensation de :
   - La perte résultant, sur 12 Dimanches travaillés par an, du paiement de la majoration de Dimanche pour 12h décomptées et non plus 13h, soit 3.96 HN (10ème CP inclus)
     (12 dimanches x 1 heure x 0.3 x 1.1)
   - La perte résultant, sur 3,5 Fériés travaillés en moyenne par an, du paiement de la majoration de Férié pour 12h décomptées et non plus 13h, soit 7.7 HN (10ème CP inclus)
     (3.5 fériés x 1 heure x 2 x 1.1)

3. Les salariés de l'encadrement de jour bénéficient à compter du 01/02/2001 – date de mise en œuvre de l'accord du 29 janvier 2001 établissant le décompte des vacations de Dimanche et de Férié pour 12 heures de temps de travail effectif – d'une revalorisation du montant annuel de leur forfait compensatoire RTT égale à 12.76 Heures Normales payées au taux de salaire horaire de chaque salarié concerné au 01/02/2001.
   Cette revalorisation correspond à la compensation de :
   - La perte résultant, sur 12 Dimanches travaillés par an, du paiement de la majoration de Dimanche pour 12h décomptées et non plus 13h, soit 3.96 HN (10ème CP inclus)
     (12 dimanches x 1 heure x 0.3 x 1.1)

- La perte résultant, sur 4 Fériés travaillés par an, du paiement de la majoration de Férié pour 12h décomptées et non plus 13h, soit 8.8 **HN** (10ème CP inclus)
  (4 fériés x 1 heure x 2 x 1.1)

4. Les surveillants de jour ayant opté pour l'organisation du travail « en équipes de 13 heures » dans le cadre de l'application de l'accord du 29 janvier 2001, bénéficient à compter du 01/02/2001 d'une revalorisation du montant annuel de leur forfait compensatoire RTT égale à 10.46 Heures Normales payées au taux de salaire horaire de chaque salarié concerné au 01/02/2001.
   Cette revalorisation correspond à la compensation de :
   - La perte résultant, sur 3,5 Fériés travaillés en moyenne par an, du paiement de la majoration de Férié pour 12h décomptées et non plus 13h, soit 7.7 HN (10ème CP inclus)
     (3.5 fériés x 1 heure x 2 x 1.1)
   - La perte annuelle de 2.76 HN correspondant au 10ème Congés Payés des 27.6 HN compensées dans le cadre de l'accord du 29 janvier 2001 (24 HN pour la diminution du nombre de vacations travaillées + 3.6 **HN** pour la compensation du Dimanche).
     [(24 + 3.6) x 0.1]

Les éléments visés aux points 1 à 4 seront versés dans la paye de mars 2003.

5. Par ailleurs, pour l'ensemble des surveillants de jour et de nuit qui perçoivent des indemnités habillage-déshabillage, le calcul du 10ème Congés Payés fera l'objet d'une régularisation sur la période 01/06/2001 – 31/05/2003 en deux étapes : en effet une erreur matérielle de paramétrage de la paye a fait que les montants des indemnités habillage-déshabillage payées depuis juin 2001 n'ont pas alimenté le 10ème Congés Payés versé en juin 2002, ni alimenté le 10ème Congés Payés qui sera versé en juin 2003.

   En conséquence, une régularisation du 10ème Congés Payés qui a été versé en juin 2002 sera faite sous forme du versement d'un rappel 10ème Congés Payés d'une valeur de 10% du montant des indemnités habillage-déshabillage payées entre juin 2001 et mai 2002 ; ce rappel sera versé dans la paye de mars 2003.
   En plus du 10ème Congés Payés qui sera versé en juin 2003, un élément de salaire d'une valeur de 10% du montant des indemnités habillage-déshabillage payées entre juin 2002 et mai 2003 sera versé dans la paye de juin 2003.

   Les montants des indemnités habillage-déshabillage qui seront payées à compter de juin 2003 alimenteront automatiquement le 10ème Congés Payés qui sera versé en juin 2004.

A Paris, le 29 JAN 2003

Les organisations syndicales

Pour la Direction de Radio France

DECISION N°11 prise par la commission d'application de l'accord Radio France du 27/01/2000, réunie le 7 avril 2003

Le chapitre VI de l'accord RTT : COMPTE EPARGNE TEMPS est complété par la décision N°11 de la commission de suivi et d'application qui définit et précise les dispositions prévues par les articles :

4/ - Utilisation du compte

6/ - Rémunération du congé pris dans le cadre du C.E.T.

7/ - Cessation et transmission du compte

ARTICLE 4 – UTILISATION DU COMPTE

A – Nature des congés financés par le CET

- Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

  - congés pour convenance personnelle
  - congé de fin de carrière

  - congé pour création d'entreprise
  - congé sabbatique

  - congé parental d'éducation
  - congé médico-social

  ou pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.
- Le congé de fin de carrière est un congé rémunéré, ouvert aux salariés âgés de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité.

B – Conditions et modalités de départ en congé financé par le CET

La durée minimale d'un congé pour convenance personnelle et d'un congé de fin de carrière est de 2 mois (60 jours calendaires)
Au-delà de ce minimum, la durée du congé peut être supérieure à l'épargne constituée ; dans ces conditions, le congé est rémunéré à hauteur de la durée épargnée.

- Le congé pour convenance personnelle doit être pris dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour où le salarié a épargné la durée minimale de 2 mois (60 jours calendaires). Ce délai n'est pas applicable en cas de congé de fin de carrière. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.

- Le congé pour convenance personnelle et le congé de fin de carrière doivent être demandés par le salarié 6 mois au moins avant la date de départ ou de cessation progressive d'activité envisagée.
  Le départ en congé pour convenance personnelle peut être reporté une fois dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

- Les modalités de prise de congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental, sont celles définies par la loi.

- Les modalités de prise de congé médico-social sont celles prévues par la CCCPA et la CCNTJ.

- La prise des jours épargnés peut être accolée à des congés payés.

C – Droits et obligations des salariés pendant le congé financé par le CET

(Décision N° 11 de la commission d'application de l'accord RTT du 27/01/2000)

Pendant le congé sans solde financé par le CET, le salarié a les droits et obligations liés au congé pour lequel il a opté, en termes de :

1 - Situation contractuelle du salarié pendant le congé
2 - Droit à retour à l'issue du congé
3 - Ancienneté
4 - Droits à congés payés
5 – Droits à jours RTT

Les points 1 et 2 sont régis par les dispositions légales et/ou conventionnelles applicables à la nature du congé pris.

3 – Ancienneté

L'ancienneté Radio France (c'est-à-dire ancienneté entreprise et ancienneté professionnelle) est validée sur toute la période du congé financée par le CET.

4 – Droits à congés payés

Dans la limite de 3 mois de congé financé sur chaque période de référence d'acquisition, les droits à congés payés restent maintenus intégralement.
Conformément aux règles d'acquisition des congés, une durée de financement inférieure à un mois (4 semaines) n'ouvre pas droit à ce maintien de droits.
Au-delà d'une durée de 3 mois de congé financé inclus dans une même période de référence (du 1/6 N au 31/5 N + 1), le nombre de jours de congés est diminué de 2,5 jours ouvrés ou 3,5 jours calendaires par mois sur chaque période de référence d'acquisition :

Exemple : *Cadre en congé sabbatique financé pour 6 mois*

a) du 1/06/03 au 30/11/03
et reprise de travail le 1/12/03

➢ *le nombre de jours de congés acquis sur la période de référence du 1/06/03 au 31/05/04, pour 6 mois de congé financé et 6 mois de travail effectif ou assimilé s'élève à :*

- *pour 3 mois de congé financé avec maintien de droit à CP:* *7,5 jours ouvrés*
- *pour 6 mois de travail effectif :* *15 jours ouvrés*

soit 22,5 jours ouvrés de congé pour une durée de 6 mois de travail effectif et 6 mois de congé financé sur la période d'acquisition.

b) du 1/05/03 au 31/10/03
et reprise de travail le 01/11/03

- *sur la première période de référence : du 1/06/02 au 31/05/03, les droits à congés sont intégralement maintenus à 25 jours ouvrés, à prendre à compter du 1/06/2003*

et

- *sur la période de référence suivante : du 1/06/03 au 31/05/04 pour le solde de 5 mois de congés financé et 7 mois de travail effectif ou assimilé,*
  le nombre de jours de congés à prendre à compter du 1/6/2004 s'élève à :

- *pour 3 mois de congé financé avec maintien de droit à CP :* *7,5 jours ouvrés*
- *pour 7 mois de travail effectif :* *17,5 jours ouvrés*

soit 25 jours ouvrés de congé pour une durée de 7 mois de travail effectif et 5 mois de congé financé sur la période d'acquisition.

5 – Droits à jours RTT

Lorsque l'organisation de travail du salarié concerné génère des jours RTT, le crédit théorique annuel de jours est maintenu intégralement dans la limite d'une durée de 3 mois de prise de congé financé sur chaque année civile.
Conformément aux règles d'acquisition des jours RTT, une durée de financement inférieure à 14 jours calendaires n'ouvre pas droit à ce maintien.
Au-delà de 3 mois de congé financé, et par année civile, le crédit théorique annuel est diminué de 1 jour RTT par période entière de 14 jours calendaires.

Exemple : Cadre bénéficiaire d'un crédit théorique annuel de 16 jours RTT
en congé sabbatique financé pour 6 mois

a/ → du 1/06/03 au 30/11/03
et reprise de travail le 1/12/03

- *sur l'année civile 2003, le crédit théorique de 16 jours est diminué de 1 jour pour chacune des 6 périodes de 14 jours calendaires du 1/09/03 au 30/11/03, soit :*

16 jours – 6 = 10 jours RTT à prendre en 2003.

b/ → du 1/10/03 au 31/03/04
et reprise de travail le 1/04/04

- *sur l'année civile 2003, le crédit théorique de 16 jours RTT n'est pas impacté par le congé financé de 3 mois du 1/10/03 au 31/12/03,*

et

- *sur l'année civile 2004, le crédit théorique de 16 jours RTT n'est pas impacté par le congé financé de 3 mois du 1/01/04 au 31/03/04.*

ARTICLE 5 – REMUNERATION DU CONGE

Le compte étant exprimé en jours de repos *(jours ouvrés)*, le salarié bénéficie pendant son congé financé par le CET d'une indemnisation, calculée sur la base de son salaire au moment du départ et versée dans la limite du nombre de jours ouvrés capitalisés, convertis en trentième de paie.

La rémunération de référence intègre les éléments de salaire à caractère permanent et régulier définis par le contrat, la convention ou les accords Radio France applicables au salarié bénéficiaire :

- *salaire de base*
- *ancienneté*
- *indemnité de fonction*
- *P.F.A.*
- *prime de modernisation*
- *prime de sujétion*
- *indemnité différentielle*

...

Sont exclus de cette rémunération de référence les éléments variables du salaire, liés à l'exercice effectif de l'activité ou ayant une nature de remboursement de frais :

- *heures supplémentaires*
- *heures majorées pour le travail de nuit, dimanche, jours fériés*
- *prime du petit matin*
- *indemnité de transport*

...

Cette rémunération est versée aux mêmes échéances que celles définies pour chaque élément de salaire visé (mois, trimestre, semestre, année).

Elle donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire mensuel et est soumise aux charges sociales et fiscales de la période du versement.

ARTICLE 6 – REPRISE DU TRAVAIL

Les modalités de réintégration à l'issue du congé sont celles fixées par la C.C.C.P.A. et la C.C.N.T.J. pour le congé pour convenance personnelle, le congé médico-social et le congé parental d'éducation et par la loi pour le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

ARTICLE 7 – CESSATION - TRANSMISSION - RENONCIATION

7.1 – Cessation et transmission du compte

- Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

- En cas de mobilité du salarié entre sociétés de l'Audiovisuel Public, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur à la demande du salarié, sous réserve d'un accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil.

- Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

7.2 – Conditions de renonciation à l'utilisation du compte

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte qu'il a ouvert :

***a** – Sans condition pour les CET ouverts en 2000 et **créditeurs au 31 décembre 2002** d'un nombre de jours épargnés inférieur ou égal à 10 jours ouvrés.*

***b** – Pour des raisons familiales ou médicales, en cas notamment de :*

- naissance ou adoption d'un troisième enfant
- décès du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le bénéficiaire
- maladie du conjoint ou d'un enfant
- divorce
- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou de son enfant
- chômage du conjoint,
....
ou après analyse de la demande par la DGA DSRH.

La demande de renonciation devra être formulée par écrit (LR/AR) auprès de la DGA DSRH.

Elle se traduira par la prise échelonnée des jours épargnés à raison d'un maximum de 5 jours ouvrés par année civile. Ils se cumuleront aux droits à congés payés et à jours RTT de l'année de prise, selon les mêmes modalités et dans les mêmes délais.

Un nouveau CET pourra être ouvert à l'issue d'un délai minimal d'un an après la dernière prise échelonnée des jours épargnés.

*7.3 – **Information des salariés***

Outre le récapitulatif annuel des droits acquis dans le cadre du CET visé à l'article 3/ ci-dessus,et à compter de l'année d'acquisition du crédit minimal (43 jours ouvrés ou 60 jours calendaires), la DGA DSRH informera, une fois par an, le salarié bénéficiaire de l'échéance de son droit à utilisation du CET.
Cette date d'expiration est déterminée en fonction de l'âge ou de la situation familiale du salarié bénéficiaire au moment de l'acquisition des 43 jours ouvrés.
Le salarié, informé de la date d'expiration du délai de prise devra faire connaître ses intentions d'utilisation du CET à son responsable hiérarchique et à la DGA SDRH.en respectant les délais de prévenance prévus à l'article 4-B ci-dessus, variables selon la nature du congé financé.

ARTICLE 8 – BILAN

Le dispositif de CET mis en place dans le cadre du présent accord fait l'objet d'un bilan annuel. Un premier bilan sera établi par les parties signataires du présent accord en février 2001.

A l'occasion de chaque bilan annuel, les parties signataires jugeront de l'opportunité ou non :

a) de reconduire tacitement les mêmes dispositions,
b) de définir, dans le cadre d'un nouvel accord, de nouvelles dispositions mieux adaptées
c) de ne pas reconduire ce dispositif.

Dans les hypothèses b) et c) énoncées ci-dessus, les droits acquis par les salariés leur restent maintenus jusqu'à leur départ définitif de l'entreprise.

A Paris, le 07 AVR. 2003

Les organisations syndicales

Le Président Directeur Général
De Radio France