



PROTOCOLE D'ACCORD

relatif à la mise en place des 35 heures à France 2

Les parties signataires du présent protocole conviennent d'arrêter le projet d'accord ci-joint (référéncé « version 7 » du 17 janvier 2000) relatif à la mise en place des « lois Aubry » sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures au sein de France 2. Ce texte, qui résulte des négociations menées entre la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives depuis le mois d'octobre 1999, sera soumis pour consultation, conformément aux dispositions légales, au CHSCT ainsi qu'au Comité d'entreprise et sera communiqué aux Autorités de Tutelles de la société, en vue de sa signature pour une application au 1^{er} février 2000.

Fait à Paris le 17 janvier 2000

Pour la Direction de France 2

Michel Cria

Pour les organisations syndicales représentatives:

Bandar E. BARDART
C.F.D.T. Radio-Télé

A. HECHQUET
S.N.A.P.T.A. - C.F.T.C.
(Syndicat National de l'Audiovisuel des Personnel Technique et Administratifs - CFTC)

J-Yves SAUVIGNAT
S.N.P.C.A. - CGC
(Syndicat Nationale des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel - CGC)

S.N.R.T. - C.G.T.
(Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision - CGT)

F. LECIAK
S.N.F.O.R.T.
(Syndicat National Force Ouvrière de Radiodiffusion et de Télévision - FO)

G. JULIEN
S.I.T.R.
(Syndicat Indépendant de la Télévision et de la Radiodiffusion)

S.R.C.T.A.
(syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'Audiovisuel)
dans le cadre de l'exécution provisoire de l'ordonnance de référé du 14 octobre 1999

SJF - C.F.D.T.
(syndicat des journalistes français C.F.D.T.)

OSTOLAZA L
S.N.A.J. - C.F.T.C.
(Syndicat National de l'Audiovisuel des Journalistes C.F.T.C.)

S.P.C. - C.G.C.
S.P.C. - C.G.C.
(Syndicat des Journalistes - CGC)

S.N.J. - C.G.T.
(Syndicat National des Journalistes C.G.T.)

P. VECOR
S.J.A. - F.O.
(Syndicat des Journalistes de l'Audiovisuel - FO)

S.N.J.
(Syndicat National des Journalistes)

Société Nationale de Télévision France 2

Maison de France Télévision

7, Esplanade Henri de France 75907 Paris Cedex 15 Tél. 01 56 22 42 42

S.A. AU CAPITAL DE 273 450 000 F N° SIREN 326 300 167 RCS PARIS APE 9220 TVA FR 24 226 300 167



**ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
A 35 HEURES**

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des « lois Aubry » :

- loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998
- loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000.

Le présent accord d'entreprise vise à réduire à 35 heures le temps de travail des personnels de France 2, sans diminution de leur salaire de base, dans des conditions permettant à la fois un fonctionnement satisfaisant de l'entreprise et la prise en compte des aspirations personnelles des salariés, ainsi que la création d'emplois permanents supplémentaires.

Les parties signataires du présent accord ont recherché un équilibre entre ces différentes données. Elles soulignent leur attachement aux conventions collectives applicables aux salariés concernés (convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et convention nationale de travail des journalistes et son avenant audiovisuel) ainsi qu'à l'expérience acquise dans l'entreprise et aux usages qui s'y sont instaurés, témoignages des acquis collectifs des salariés dans le domaine de la durée et de l'aménagement du travail. Elles conviennent de la nécessité de pouvoir modifier les dispositions de cet accord par avenants pour tenir compte des évolutions liées aux nouvelles organisations du travail.

Les parties ont donc recherché, par la négociation, sur la base de ces principes, à adapter les dispositions des nouvelles lois dans l'esprit des textes conventionnels et des usages en cours à France 2, en visant à renforcer la clarté et la cohérence des règles applicables.

**Société Nationale de Télévision France 2
Maison de France Télévision**

7, Esplanade Henri de France 75907 Paris Cedex 15 Tél. 01 56 22 42 42

26
65
68
595
12
11
6

II - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de France 2, personnels techniques, administratifs et journalistes relevant de la CCCPA, de la CCNTJ et de son avenant audiovisuel.

Des négociations seront engagées, dans les deux mois suivant la signature du présent accord, visant à prendre en compte, par des accords séparés, les conditions d'emploi et de rémunération particulières à certains types de contrats à durée déterminée (intermittents techniques, personnels relevant des protocoles annexés, pigistes) pour lesquels une grande partie des dispositions du présent accord ne sont pas applicables.

Les personnels de France 2 placés en position de mise à disposition pour les PTA et de détachement des journalistes sont inclus dans le présent accord.

II - RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

II-1 : Durée hebdomadaire normale du travail

La durée normale de travail effectif est réduite de 39 heures à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} février 2000. Les différentes durées indiquées dans le présent accord sont applicables à la même date.

Les modalités d'application de cette réduction sont précisées par le présent accord.

II-2 : Durée journalière de travail

La durée normale journalière est de 7 heures.

II-3 : Durées maximales

La durée maximale journalière est de 10 heures.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Ces durées maximales peuvent être dépassées dans la limite de 12h par jour, sans pouvoir dépasser 36 heures sur 3 jours, et de 56 heures par semaine, dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;

Handwritten notes and signatures on the left margin:
A⁰
GT
18545
Handwritten initials and signatures

- cas où il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Afin de respecter ces durées maximales, il est convenu que, dans le cas d'horaires variables, la planification d'une journée de travail effectuée, en production, sur le site de France 2 ne pourra être supérieure à 11 heures.

Le dépassement de la durée maximale peut être porté à 60 heures de travail effectif pour l'organisation d'opérations dites exceptionnelles dont la liste prévisionnelle sera soumise au comité d'entreprise, au moment de l'établissement de chaque grille des programmes. Le cas d'événements exceptionnels non prévisibles donnera lieu à l'information du Comité d'Entreprise et du CHSCT au cours de la séance qui suivra l'événement.

Les dépassements de ces durées maximales au-delà de ces limites se feront, dans les conditions légales, après avis des instances compétentes et représentatives du personnel.

II- 4 : Temps de travail effectif

Les durées de travail indiquées dans les articles ci-dessus concernent le temps de travail effectif des salariés, c'est-à-dire le temps pendant lequel ils exercent leur activité professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, le temps de travail effectif est celui pendant lequel « le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Pour tenir compte des particularités de l'activité de France 2, il est entendu que :

- sont, notamment, considérés comme temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail, les temps suivants :
 - les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
 - les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;
 - les temps de voyage et de transport dans les conditions de l'article 3-2-1 du règlement cadre de travail annexé à la 3^{ème} édition de la CCCPA, dont le texte est joint en annexe 1. Une adaptation des usages en vigueur sera recherchée dans les 6 mois suivant la conclusion du présent accord. Dans l'attente, les textes et usages en vigueur sont maintenus, en particulier l'article 3-2-1 du règlement cadre de travail visé ci-dessus.
 - le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunions organisées par l'employeur, les temps de formation syndicale dans les conditions légales et conventionnelles applicables ;
 - le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales.

67a6
BYS
R
TT
R
63

- Le temps passé au titre du droit d'expression des salariés, dans les conditions prévues par l'article L 461-1 du code du travail.

- ne sont, notamment, pas considérés comme temps de travail effectif les temps suivants :

- les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, conformément à l'article 3-2-2 du règlement cadre de travail visé ci-dessus ;

- les pauses repas sauf si elles sont prises par le salarié restant, à la demande de l'employeur, à proximité de son poste de travail l'obligeant à rester disponible à toute intervention ; ces pauses repas peuvent être indemnisées en fonction des accords ou usages en vigueur; dans ce cas, elle donnent lieu au versement, par heure de pause indemnisée, de 100% du salaire horaire ; cette indemnisation est portée à 125% lorsque la durée de travail effectif est supérieure, pour la semaine considérée, à 35 heures.

- les temps de pause, même indemnisés, fixés par l'employeur en fonction des nécessités de l'organisation de l'activité, dans une journée de travail. Les temps de pause indemnisés peuvent être mis en place, pour des salariés en horaires variables, lorsque l'amplitude de la journée de travail est égale ou supérieure à 10 heures et la pause, conformément à l'article 2-4-2 du règlement cadre de travail de la 3^{ème} édition de la CCCPA, égale ou inférieure à 2h30. Ils donnent lieu au versement d'une indemnité égale, par heure de pause indemnisée, à 100% du salaire horaire. Toutefois, lorsque la durée hebdomadaire de travail, incluant les temps de pause, est supérieure à 35 heures, cette indemnisation est portée à 125% du salaire horaire.

- les temps d'absence autorisés, même rémunérés, quels qu'ils soient (congés payés, congés divers, jours RTT, jours fériés chômés, congés maladie et maternité, repos compensateur et repos compensateur de remplacement, jours « compte épargne temps », temps pris au titre du congé individuel de formation...).

Cette liste, non exhaustive, précise et complète les dispositions légales en vigueur. La notion de temps de travail effectif retenue dans le présent article concerne l'appréciation de la durée du travail des salariés. Elle ne remet pas en cause les dispositions de la CCCPA en ce qui concerne l'inclusion ou non, de ces temps, pour l'appréciation de l'ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'avenant 1 de la 4^{ème} édition de la CCCPA.

II-5 Durées des vacances et des intervalles entre vacances

Les parties conviennent d'examiner, dans les 6 mois suivant la conclusion du présent accord, les conditions d'application dans l'entreprise des dispositions relatives à la durée des vacances et des intervalles entre les vacances dans le but d'en préciser les règles, de les adapter aux réalités de l'activité de l'entreprise et d'éviter la génération d'heures supplémentaires ou de dépassements des durées maximales.

Dans l'attente, conformément à l'avenant n°15 à la CCCPA, les dispositions des articles 2-2-1 et 2-2-2, 2-3-1, 2-3-2 et 2-3-3, 2-4-1 à 2-4-5 du règlement cadre de travail figurant

II-7-2 : temps partiel annualisé

Le travail à temps partiel peut être organisé sur une période annuelle faisant alterner périodes travaillées et périodes de repos.

Les parties conviennent d'examiner les dispositions de l'accord existant concernant les journalistes pour les mettre, si nécessaire, en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

II- 8 : Horaires réduits

Sont considérés comme horaires réduits les horaires collectifs de travail inférieurs à 35 heures. Entrent, notamment, dans cette catégorie, les salariés effectuant un travail posté continu, tel que défini par l'article 2-5 du règlement cadre de travail annexé à la CCCPA, dont la durée du travail est réduite à 33h36. La liste des entités de travail travaillant, du fait de conditions de travail particulièrement pénibles, en horaires réduits et la durée de ces horaires figurent en annexe 2.

Tout ajout ou modification de cette liste doit être préalablement soumis aux instances compétentes et représentatives du personnel.

II- 9: Contrôle et suivi des horaires

Conformément à l'article 611-9 du code du travail qui oblige l'employeur à comptabiliser les heures effectuées par chaque salarié, la Direction mettra en place, au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, un contrôle des horaires effectués par les salariés qui devra s'adapter aux spécificités de l'activité de France 2. Cette mesure est destinée à mieux apprécier les horaires réels des salariés pour assurer le respect de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles liées à la durée du travail.

La mise au point de dispositifs de contrôle des horaires sera étudiée avec la commission de suivi de l'accord ; ils devront, conformément à la loi, être fiables et infalsifiables.

Ces dispositifs devront être mis en place après concertation avec les représentants du personnel. Ils seront préalablement soumis aux instances compétentes et représentatives du personnel ; ils donneront lieu à une large information des salariés.

II-10 : Cas particulier des salariés dont la durée du travail s'apprécie en jours

Les salariés visés à l'article III -3-d dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours ne sont pas concernés par les dispositions du chapitre II, à l'exception des dispositions de l'article II-7-1, II-7-2 (temps partiel) et II-9.

CTAG
EP
SY
G
M
R
G

III-1 : Principes d'ouverture à différents types d'organisation du travail

La réduction de la durée du travail doit, dans toute la mesure du possible, s'intégrer de façon régulière dans l'organisation du travail applicable au salarié. En fonction du même principe, lorsque l'activité est irrégulière, le repos doit être placé au plus près en amont et en aval de la période de surcharge de travail.

Le type d'organisation du travail applicable à une équipe de travail est fixé, par la direction de l'entreprise, en fonction des caractéristiques de l'activité et des besoins du service. En cas de modification de l'organisation du travail, la nouvelle organisation devra être soumise à l'avis des instances compétentes et représentatives du personnel, accompagnée des motifs du changement.

Au sein des organisations du travail retenues, les aspirations personnelles ou les contraintes du salarié devront, dans toute la mesure du possible, être prises en compte.

Lorsque l'activité est irrégulière, comprenant des périodes d'activité importante et des périodes de moindre activité, le responsable hiérarchique en charge de la planification des personnels devra veiller à une répartition la plus équitable possible de la charge de travail entre les personnels concernés, notamment en ce qui concerne le travail à des heures présentant une certaine pénibilité ou perturbant la vie personnelle (nuits, samedis, dimanches, jours fériés..).

III-2 : Modalités d'application : Adoption du type d'organisation - Prise d'option

a) Toute nouvelle organisation du travail retenue pour un service parmi les types d'organisation listés à l'article III-3 ci-après, est décidée par l'employeur, après avis des instances compétentes et représentatives du personnel auquel elle doit être soumise. En cas de modification de l'organisation du travail en application du présent accord, elle sera préalablement soumise au Comité de suivi de l'accord fixé au chapitre VII ci-après.

b) Les modalités d'application de la réduction de la durée du travail sont celles prévues pour chaque type d'organisation du travail défini à l'article III-3 ci-dessous. Lorsqu'un choix est possible entre différentes modalités de réduction, il est fixé, par Direction, service ou entité de travail, après concertation avec les personnels concernés. Le résultat de cette concertation est obligatoirement soumis, pour examen préalable, à la DRH.

Le choix est effectué par la direction de l'entreprise afin d'assurer, au mieux, les missions de l'entité de travail ; il devra, dans toute la mesure du possible, prendre en compte les aspirations et les contraintes des personnels. La commission de suivi sera

CT 26

BJ 55

Q III

AK

R 6

informée des solutions retenues. Elle pourra être saisie de toute difficulté d'application.

Le choix effectué s'appliquera pendant les 12 mois suivants. Toutefois, pour la première année d'application, un bilan sera fait à l'issue de 6 mois de fonctionnement permettant, si nécessaire, de modifier les options prises pour la suite. Ce bilan sera porté à la connaissance de la commission de suivi.

Cette procédure devra permettre de disposer, en début de l'année 2001, d'organisations du travail stabilisées correspondant aux besoins de l'entreprise et de ses salariés.

III-3 : Description des différents types d'organisation du travail par types d'activités concernées et des modalités de réduction du temps de travail.

L'organisation du travail des salariés de France 2 doit s'effectuer selon l'un des types d'horaires suivants :

a- horaires constants

• Caractéristiques de l'activité- définition

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires identiques, se reproduisant chaque semaine, dits « horaires constants ».

• Modalités de réduction

La réduction de la durée du travail peut s'opérer :

1. soit par une diminution journalière : la durée journalière est alors fixée à 7 heures de travail et la durée hebdomadaire à 35 heures ;
2. soit par une diminution d'une demi-journée de travail par semaine : la durée du travail est de 7h et 45mn par journée complète et de 4 heures pour la demi-journée travaillée, dans la limite, pour cette dernière, de 45 demi-journées par an; une fois choisie, la répartition des jours et de la demi-journée de travail sur la semaine est fixe.
3. soit par une alternance d'une semaine de 5 jours et d'une semaine de 4 jours pour 70 heures de travail ; une fois choisie, la répartition des jours de travail sur les 2 semaines est fixe.
4. soit par une diminution de la semaine de travail à 37 heures (4 jours de 7h30 et 1 jour de 7 heures) et l'octroi de 11,5 jours annuels de repos au titre de la réduction de la durée du travail ;
5. soit par une organisation du travail sur 4 jours à 8h45. Cette organisation du travail ne peut pas être appliquée en cas de poste unique.
6. « horaires à la carte » : cette modalité de réduction du temps de travail ne peut être adoptée que pour une entité complète de travail. Elle implique la définition de plages horaires obligatoirement travaillées par l'ensemble des salariés d'une entité en fonction du service à rendre par cette entité et la définition de plages travaillées de façon optionnelle sous réserve de la présence d'un certain nombre de salariés.

STAG
18/11/95
M
D
D
6

Les solutions 2 à 6 ne pourront être retenues qu'à condition que la mise en place, au moment de leur application, d'un système de contrôle des horaires permette un suivi individuel des horaires pratiqués. Dans l'attente de la mise au point d'un système définitif, les salariés pourront opter

- soit pour la réduction journalière du temps de travail (7heures par jour selon des horaires précisés par note de service) ;
- soit pour l'une des solutions 2 à 6 ci-dessus, avec établissement de déclarations individuelles hebdomadaires validées par le responsable de l'entité de travail.

Les solutions retenues pour chaque salarié devront permettre d'assurer le service rendu par l'entité de travail. L'option souhaitée par un salarié ne pourra donc être retenue que dans la mesure où l'articulation du travail de l'ensemble assure bien la mission globale du service, dans les mêmes conditions qu'auparavant. En cas de changement de titulaire sur un poste de travail donné, celui-ci devra reprendre les horaires appliqués pour le titulaire précédent.

b- horaires cycliques

- **Caractéristique de l'activité- définition**

Lorsque l'activité est irrégulière mais prévisible et se reproduisant à l'identique selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires de travail sont dits « cycliques ».

Les horaires de travail du cycle sont portés à la connaissance des intéressés au moment de l'établissement de cette organisation du travail et avant sa mise en œuvre. Le planning pour un cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au plus tard à 17 heures le mercredi précédant la première semaine du cycle.

Chaque fois que cela est possible l'organisation du travail sur 4 jours sera privilégiée.

- **Modalités de réduction**

La durée du travail est réduite à 35 heures sur la durée du cycle. Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent cette durée moyenne appréciée sur la durée du cycle.

c- horaires variables

- **Caractéristique de l'activité- définition**

Lorsque l'activité est irrégulière et ne peut être prévue de façon précise, le travail est organisé selon des horaires dits « variables ». Le travail est réparti sur une semaine civile, cette répartition pouvant varier d'une semaine à l'autre. Le travail est réparti sur 3, 4 ou 5 jours ; le travail peut être organisé sur 6 jours lorsqu'il s'agit d'opérations effectuées en extérieurs.

60
13 jys
26
07 m
AH
08.
60

Chaque fois que cela est possible l'organisation du travail sur 4 jours sera privilégiée.

Afin de veiller au respect du contingent annuel d'heures supplémentaires, il est convenu qu'un état individuel des heures supplémentaires effectuées par chaque salarié lui soit remis tous les 4 mois et qu'au moment de l'atteinte de la 100^{ème} heure supplémentaire pour les salariés en horaires hebdomadaires et de la 70^{ème} heure pour les salariés en horaires modulés, un point soit fait entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin d'éviter les dépassements. Conformément à l'article V-3 c) et d) ci-après, les heures effectuées au-delà du contingent annuel donneront lieu à l'attribution systématique d'un repos compensateur de remplacement et du repos compensateur légal.

En fonction de l'importance de la variation de la charge de travail, les horaires variables peuvent être organisés selon l'un des modes d'horaires ci-après :

- Horaires variables hebdomadaires
- Horaires variables modulés

Il est convenu que la mesure de la variation de l'activité sera effectuée en prenant en compte le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés d'une entité de travail.

- les entités de travail dont le nombre d'heures supplémentaires effectuées, individuellement par salarié, en 1999, se situent, globalement, en deçà de 300 heures peuvent être organisées selon un mode d'horaires variables hebdomadaires ou selon un mode d'horaires variables modulés. Sont considérées comme se situant, globalement en deçà de 300 heures, les entités dont 85% de l'effectif, au moins, ont effectué, individuellement, moins de 300 heures supplémentaires en 1999. Pour que l'entité de travail puisse rester en horaires variables hebdomadaires, en 2001 et 2002, le nombre d'heures supplémentaires effectué globalement par, au moins, 85% des salariés doit être en 2000 de 220 heures et en 2001 de 130 heures.
- Les entités de travail dont le nombre d'heures supplémentaires effectuées, individuellement par salarié, est globalement supérieur aux chiffres ci-dessus sont organisées selon un mode d'horaires variables modulés. Sont considérées comme se situant, globalement au-delà de 300 heures, les entités de travail dont 15% et plus de l'effectif ont effectué, individuellement, plus de 300 heures supplémentaires en 1999.

Une entité de travail organisée, une année donnée, sous forme d'horaires variables hebdomadaires, dont le nombre d'heures supplémentaires dépassera les seuils indiqués ci-dessus sera, l'année suivante, organisée sous forme d'horaires modulés. La commission de suivi et les instances compétentes et représentatives du personnel seront informées de ces différents éléments.

Conformément aux dispositions de l'article III-2 b) ci-dessus, une première application de ce dispositif sera effectuée, durant l'année 2000, sur une période de 6 mois qui devra permettre son adaptation, dans des conditions satisfaisantes, pour

67
28/1/99
AC
MH
B
60

l'année 2001. Un bilan sera réalisé, à l'issue de cette période, avec la commission de suivi de l'accord qui sera associée aux éventuelles adaptations à effectuer.

1- Horaires variables hebdomadaires

La durée du travail est répartie sur une semaine civile, cette répartition pouvant varier d'une semaine à l'autre. Les modalités de répartition de la durée du travail, de publicité des horaires, de modifications individuelles de ces horaires, de leur rémunération ou compensation éventuelle sont celles applicables à ce type d'horaires avant la conclusion du présent accord. Ceci concerne notamment les conditions d'établissement et de modification des tableaux de service. Les articles 2-4-2 à 2-4-5 du règlement cadre de travail figurant en annexe 1 sont applicables.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile.

2- Horaires variables modulés

Un programme indicatif de travail est communiqué ou affiché, par entité de travail, avant chaque période de modulation. L'information des instances compétentes et représentatives du personnel sera réalisée avant la mise en place de ce type d'organisation. Un bilan annuel sera établi et soumis, dans les mêmes conditions, aux représentants du personnel.

Ce planning prévisionnel sera précisé par des tableaux de service établis de façon hebdomadaire et portés à la connaissance des salariés le mercredi à 17 heures, précédant la semaine considérée. Lorsque des modifications sont apportées au tableau de service après cette date, elles donnent lieu à une rémunération égale à 125% du salaire horaire par heure ajoutée. Les heures prévues initialement seront réputées acquises et assimilées à du temps de travail effectif. Un planning portant la mention « édition définitive », contresigné par le responsable de service, sera alors établi. Il servira, notamment au décompte du temps de travail.

Pour les salariés relevant de ce type d'horaires, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du code du travail, la durée de travail de 35 heures sera calculée en moyenne sur une période de 8 semaines, l'année comportant ainsi 6,5 périodes de modulation. Les salariés concernés travaillent en moyenne 242,5 heures de travail effectif par période, dans la limite de 1575 heures pour une année complète.

Cette durée de référence sera adaptée et précisée par note de service, pour chaque année civile et pour chaque période en fonction du calendrier en cours prenant en compte les jours fériés inclus dans la période.

Pour le décompte de ces nombres d'heures, les absences autorisées autres que les jours fériés chômés seront assimilées à du temps de travail effectif à raison de 7 heures par jour. L'annexe 3 ci-jointe donne un exemple d'application de cette durée pour l'année 2000.

Les heures effectuées dans le cadre de la semaine civile pourront varier entre un minimum de 30 heures et un maximum de 40 heures, sans être considérées comme heures supplémentaires, sous réserve que le nombre total d'heures de travail effectif effectué dans la période ne dépasse pas le nombre d'heures normales, soit 35 heures par 8 semaines, déduction faite des jours fériés.

65
18 55
26
TT
RH
R
60

En cas de semaine à horaires réduits c'est à dire de semaines comportant un jour férié chômé, le plafond de variation des horaires sera ramené de 40 heures à 33 heures.

Les semaines égales ou inférieures à 30 heures ne peuvent comporter plus de 3 jours de travail.

Sont donc considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles :

- les heures dépassant le plafond hebdomadaire, soit 40 heures ;
- les heures dépassant la durée normale sur la période (35 heures en moyenne sur la période), déduction faite des heures visées ci-dessus.

Le décompte et la rémunération des heures supplémentaires sont fixés à l'article V-3 ci-après.

Les durées maximales indiquées à l'article II-3 ci-dessus sont applicables.

Dans le cas de salariés en horaires réduits, les durées de travail indiquées ci-dessus seront abattues au prorata de la réduction par rapport à 35 heures.

• Modalités de réduction

La réduction de la durée du travail à 35 heures est intégrée dans le nombre d'heures fixé pour la semaine ou la période.

d- décompte en jours de travail

• Caractéristiques de l'activité- définition

Les salariés disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et pour lesquels le contrôle précis des horaires ne peut, par conséquent, être effectué ont une durée du travail appréciée en jours de travail effectif.

Conformément aux dispositions légales, les salariés concernés par ce mode de décompte, appartiennent aux catégories suivantes

- cadres de la catégorie 3 définie au paragraphe f) ci-dessous
- Journalistes.

Les organisations du travail sur moins de 5 jours par semaine mises en place antérieurement à l'application du présent accord continueront à s'appliquer.

• Modalités de réduction

A- Cadres PTA

La réduction de la durée du travail est réalisée par l'attribution de 16 jours de repos dits « RTT ».

6T
18 MS
26
H
H
H
H
6

Compte tenu de l'absence de décompte précis des horaires pour les cadres, il n'est pas possible de mesurer précisément les dépassements, en moyenne sur l'année, des durées normales journalières.

Toutefois pour les salariés pour lesquels l'organisation du travail est régulièrement et nettement au-dessus d'une durée moyenne normale journalière, ces dépassements sont compensés par des primes spécifiques (primes de contrainte fixe et variable, prime de sujétion des cadres) ainsi que par l'attribution conformément à l'article IV-10 de la CCCPA, de demi-journées ou de journées de repos, dans les conditions fixées par note de service.

Afin que les jours dits « RTT » soient au maximum intégrés dans l'organisation régulière du travail et ne soient pas accumulés en fin d'année, il est prévu que les modalités de prise de ces jours soient les suivantes : 8 jours pris à l'initiative de la hiérarchie et 8 jours pris à l'initiative du cadre. Les jours accordés en application de l'article IV-10 de la CCCPA sont pris à l'initiative du cadre. Dans ce dernier cas, le supérieur hiérarchique ne peut s'opposer à la prise de ces jours. Les jours RTT peuvent être pris à la suite de congés payés dans la limite de 5 jours maximum, sous réserve que les congés payés ne soient pas supérieurs à 3 semaines ; ces limites peuvent être dépassées par accord entre le supérieur hiérarchique et le salarié.

Les jours RTT ne peuvent, sauf accord du supérieur hiérarchique, être pris en une seule fois. Sauf autorisation expresse du chef de service, ils ne pourront être pris les mardi et jeudi afin de permettre, ces jours-là, la tenue de réunions avec l'ensemble des cadres concernés.

B- Journalistes

La réduction de la durée du travail est réalisée par l'attribution de 20 jours de repos dits « RTT » pour les journalistes.

Afin que les jours dits « RTT » soient au maximum intégrés dans l'organisation régulière du travail et ne soient pas accumulés en fin d'année, il est prévu que les modalités de prise de ces jours soient les suivantes :

- soit 7 jours pris à l'initiative de la hiérarchie et 13 jours pris à l'initiative du journaliste,
- soit par l'intégration des jours RTT à l'intérieur de cycles de travail sur 5 semaines comprenant majoritairement des semaines de 4 jours. Les journalistes qui souhaitent appliquer un rythme de 4 jours sur la totalité du cycle pourront placer des jours de congé, de récupération ou autres pour le compléter.

Le choix entre les deux formules sera effectué après accord entre la Direction de la rédaction et les journalistes concernés. Le principe d'une organisation du travail sur 4 jours par semaine sera privilégié par la Direction de l'entreprise.

Pour ces salariés, il est rappelé que l'article 29 de la CCNTJ fait référence à la durée légale hebdomadaire et dispose que « les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

6 J
D. 175
E. 26
E. 11
JH
D.
50

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération. »

Sans pouvoir comptabiliser précisément les heures de travail, il est toutefois établi que des dépassements importants et réguliers des durées normales de travail peuvent se produire. La compensation de ces dépassements est effectuée, conformément à l'article 29 ci-dessus, par l'attribution de repos complémentaires dans la limite de 6 jours par an.

e - Cas particulier des « personnels itinérants »

Sont considérés comme salariés « itinérants » au sens de l'article 11 du projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, les salariés dont l'activité peut s'exercer à l'extérieur de FRANCE2 qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour lesquels la durée de travail ne peut être prédéterminée. Ils s'agit des salariés des équipes de reportage et des équipes de production travaillant en extérieurs.

Pour ces salariés, il est convenu de conclure une convention annuelle de forfait établie sur la base de 1575 heures normales annuelles et de 130 heures supplémentaires. Ces 1705 heures annuelles seront réparties par journées de travail. Cette durée annuelle de travail intègre la réduction de la durée du travail à 35 heures.

Une convention individuelle de forfait sera proposée aux salariés concernés sur ces bases. La rémunération des dépassements et des contraintes propres à ce type d'organisation du travail, qui sera fixée par journée de travail et dont le montant sera équivalent aux forfaits versés actuellement, est fixé à l'article V-4-c ci-après.

f - Cas particulier des cadres

A- Catégories de cadres

Conformément aux dispositions légales, les salariés de France 2 ayant conventionnellement le statut de cadre sont répartis en 3 catégories pour lesquelles les questions relatives à l'organisation et à la réduction de la durée du travail s'appliquent différemment :

- **catégorie 1** : les "cadres dirigeants", c'est-à-dire les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une large 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. Il est convenu que, pour France 2, cette définition correspond aux cadres de Direction ayant la fonction de Directeur et appelés à participer au Comité de Direction, ainsi que les Directeurs et Conseillers placés auprès du Président Directeur Général. Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail, sur les repos et les jours fériés. Leur contrat de travail fixe, le cas échéant, les conditions d'application de la réduction de la durée du travail.

GT
S.S.S
AG
TT
H
R.

- **catégorie 2 :** cette catégorie comprend les cadres travaillant selon l'horaire collectif de travail applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ces cadres sont soumis à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Leur durée de travail est appréciée en heures. L'organisation du travail et les modalités de réduction de la durée du travail à 35 heures relèvent de l'une des organisations visées aux paragraphes a), b) ou c) ci-dessus, en fonction de ce qui est applicable aux autres personnels non cadres de l'entité de travail. L'ensemble des dispositions relevant du chapitre II ci-dessus leur est applicable, notamment les dispositions relatives au contrôle des horaires.

Toutefois, pour tenir compte de leur qualité de cadre, la compensation ou la rémunération des dépassements de la durée normale de travail peut s'effectuer par les primes de contrainte fixe et variable sous forme de forfait, dans les conditions visées à l'article V-4 a) ci-dessous.

- **Catégorie 3 :** cette catégorie comprend les autres cadres que ceux relevant des catégories 1 et 2 et qui disposent d'une certaine autonomie dans la gestion de leur temps de travail pour l'accomplissement des missions qui leur sont confiées et des objectifs qui leur sont attribués dans le cadre de leur poste de travail. Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées journalières et hebdomadaires de travail ainsi qu'à la législation sur les heures supplémentaires. Un repos minimal de 11 heures éventuellement ramené à 9 heures dans les conditions fixées par la CCCPA doit être ménagé entre deux journées de travail.

Le programme de travail fixé par la hiérarchie de ces personnels devra tenir compte, en tant que référence, de durées maximales journalières et hebdomadaire ; le salarié lui même devra veiller à gérer son temps de travail dans ces mêmes limites.

La réduction de la durée du travail s'effectue en jours annuels conformément au paragraphe d) A ci-dessus.

Les modalités de compensation ou de rémunération des contraintes liées à leurs conditions de travail sont fixées par les dispositions de l'article V-4 a) ci-après.

B- Modalités d'application

La répartition entre les cadres relevant de la catégorie 2 et ceux relevant de la catégorie 3 s'effectuera de la façon suivante :

Trois critères sont retenus pour déterminer la catégorie :

- le niveau de responsabilité attaché aux groupes de qualification : en principe, les salariés relevant des groupes B19 à B23 relèvent de la catégorie 2 et les salariés des groupes B24 à B27 ainsi que les cadres dotés de protocole 5, sauf si ces derniers relèvent des cadres dirigeants, appartiennent à la catégorie 3 ;

- la prise en compte des conditions d'exercice de certains métiers ou postes de travail, notamment de leur niveau d'autonomie dans l'organisation de leur travail.

6 J
6354
6 26
π
H
6

- la nécessité d'assurer une cohérence au sein d'une même entité de travail ou d'un même métier.

Le choix ouvert, par accord d'entreprise, pour les salariés d'un même métier relevant du groupe de qualification B 21-1 entre décompte en heures ou décompte en jours (versement des primes de contrainte et de sujétion) est maintenu.

Aucun de ces 3 critères n'est seul déterminant et c'est l'ensemble des 3 qui emportera la décision. Ainsi, ce n'est pas la seule indication du groupe de qualification telle qu'indiquée ci-dessus qui sera prépondérante et les particularités d'un métier ou d'un poste de travail donné peuvent classer un poste dans une catégorie ou dans l'autre.

La décision sera prise par le Directeur en charge du service, après concertation entre le ou les personnels intéressés, sur les bases indiquées ci dessus. La DRH sera saisie préalablement à la décision.

La commission de suivi de l'accord sera informée des choix effectués.

IV - CONGÉS - REPOS - JOURS FÉRIÉS

IV-1 : Conditions de prise des congés et des jours de repos RTT

A - PTA

a) Prise des congés

La réglementation sur la prise des congés est celle prévue par les conventions collectives. Il est convenu de rechercher, dans l'entreprise, tout moyen pour mieux anticiper la charge de travail et, par conséquent pouvoir répondre avec le maximum d'antériorité, chaque fois que cela est possible, aux demandes de congé des salariés.

Il est, notamment, rappelé les dispositions du Titre II du règlement-cadre de travail annexé à la CCCPA, relatif au régime des congés et plus particulièrement les conditions de dépôt des demandes de congés. Ces dispositions, qui figurent en annexe 5, seront rappelées par note de service. Il sera notamment précisé que les responsables hiérarchiques sont tenus de réceptionner les demandes et d'y répondre dans les conditions prévues par ce texte.

b) Décompte des congés compte tenu des différents types d'organisations du travail

Afin d'assurer un traitement équitable des droits à congés, quel que soit le mode d'organisation du travail, il est convenu de décompter les congés payés, lorsque ce décompte est effectué en jours ouvrés, de la façon suivante :

- horaires constants, horaires variables hebdomadaires et horaires cycliques : décompte de tous les jours ouvrés (5 jours par semaine du lundi au vendredi) compris entre le 1^{er} jour porté sur la demande de congé et le jour

précédant le retour au travail. En aucun cas, les jours ou demi-journées dits « RTT » compris dans les périodes de congés ne peuvent donner lieu à récupération.

- horaires variables modulés : comptabilisation des jours de congés à raison de 7 heures par jour.

B – Journalistes

Les dispositions de la note de service établie récemment au sein de la Rédaction sur cette question figurent en annexe 6 au présent protocole.

IV-2 Récupérations

Les parties conviennent d'examiner le dispositif d'acquisition et de prise des récupérations et de proposer tout moyen d'en améliorer le fonctionnement. Cet examen aura lieu dans le courant du 1^{er} semestre 2000.

IV-3 Jours de repos RTT

Lorsque la réduction du temps de travail est accordée en jours et que ces jours ne sont pas intégrés dans un cycle de travail, ceux-ci sont pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année, dans les conditions prévues au chapitre III ci-dessus. Les jours pris à l'initiative du salarié comme ceux pris à l'initiative de l'employeur doivent être communiqués, par le salarié ou l'employeur, selon le cas, au minimum 15 jours à l'avance.

Les jours non pris au 31 décembre d'une année peuvent être reportés dans la limite de 5 jours par an le trimestre suivant.

IV-4 Compte d'épargne temps

Un accord spécifique fixera, dans les 2 mois de la signature du présent accord, les dispositions relatives au fonctionnement du compte épargne temps (CET).

Les jours de réduction de la durée du travail pourront être portés au Compte épargne temps dans la limite de 10 jours ouvrés, sous réserve de ne pas dépasser, conformément à l'article 16-3° de la seconde « loi Aubry », le nombre total de jours (22) pouvant être portés au CET pour une année donnée.

C.T.
S.B. 1/8
7/6
H.
M.
B.
6



V-1 : Maintien du salaire de base

Le salaire de base du salarié, c'est à dire le salaire correspondant à la rémunération de la durée normale de travail, versé au salarié pour 39 heures est maintenu pour 35 heures.

Ce salaire pour 35 heures s'applique à l'ensemble des salariés à temps plein entrant dans le champ d'application de l'accord, quelle que soit leur date de recrutement.

V-2 : Base horaire des majorations

Le salaire horaire est la 1/151,67^{ème} partie du salaire mensuel. Il constitue, notamment, l'assiette de calcul des heures supplémentaires, heures majorées et forfaits.

V-3 : Heures supplémentaires

a- **Principe** : afin de veiller au respect des dispositions légales concernant les heures supplémentaires, le présent accord relatif à l'aménagement et à la réduction de la durée du travail a, notamment, pour objectif de diminuer les heures supplémentaires individuellement effectuées par certains salariés et, tout en tenant compte des particularités de l'activité audiovisuelle, de veiller au respect des limites légales notamment du contingent annuel de 130 heures. Il est toutefois recherché :

- d'une part, une possibilité de rémunération de conditions particulières de travail liées à certains métiers et à certains secteurs d'activité en rémunérant de façon spécifique des moments de travail habituellement non travaillés par les autres secteurs de l'entreprise ;

- d'autre part, une possibilité de compensation partielle de la perte de pouvoir d'achat pour les salariés pour lesquels une perte importante de rémunération annuelle globale serait constatée. Cette compensation est notamment destinée à permettre aux salariés concernés de mieux gérer une période de transition.

b- **Définition et rémunération**: les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au delà de la durée légale de 35 heures ou de la durée réputée y correspondre accomplies par le salarié à la demande du responsable désigné par l'employeur et contrôlées par lui en sus de la durée normale du travail.

En fonction du type d'organisation du travail, les heures supplémentaires sont donc celles demandées :

- pour les salariés en horaires constants : en dépassement de la durée normale de travail de la semaine considérée;
- pour les salariés en horaires cycliques : en dépassement de la moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail.
- pour les salariés en horaires variables hebdomadaires : en dépassement de la durée normale de travail de la semaine considérée;
- pour les salariés en horaires modulés : en dépassement du nombre d'heures normales fixées pour la période de modulation et/ou de 40 heures par semaine. Ce nombre d'heures sera réparti en fonction du nombre de semaines de la période, puis rémunéré ou compensé en temps selon les taux prévus ci-dessous.

Ces heures supplémentaires sont soit rémunérées, soit récupérées sous la forme d'un repos compensateur de remplacement conforme aux dispositions de l'article L 212-5 du code du travail.

65
575
216
L.
S.
20

Lorsqu'elles sont rémunérées, elles le sont dans les conditions suivantes, dès la date d'effet de l'accord:

- 125% pour les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 43^{ème} heure inclusivement ; toutefois, pour les salariés en horaires variables modulés, les 41^{ème} et 42^{ème} heures effectuées par semaine sont rémunérées à 125%.
- 150% à compter de la 44^{ème} heure. Toutefois, pour les salariés en horaires variables modulés, les heures effectuées, par semaine à compter de la 43^{ème} heure sont rémunérées à 150%.

Le contingent annuel individuel est fixé à 130 heures par an et 90 heures pour les salariés travaillant selon le régime des horaires variables modulés. Ce contingent peut être dépassé dans les conditions prévues par l'article L 212 6 du code du travail, c'est à dire sur autorisation de l'Inspecteur du travail après avis du Comité d'entreprise. Les heures effectuées en sus du contingent, non autorisées par l'Inspecteur du travail, donnent lieu à l'attribution systématique d'un repos compensateur de remplacement.

Pour tenir compte de la diminution du contingent d'heures supplémentaires applicable aux salariés en horaires variables modulés ainsi que des conditions particulières de travail liées à ce type d'organisation, il est décidé de leur attribuer une prime mensuelle dont le montant, à la date de signature du présent accord, est fixé à 900 frs mensuels, s'ajoutant à la rémunération de la disponibilité dont le montant est porté à 750 frs. Le versement de cette prime implique l'acceptation par le salarié des conditions de travail liées aux horaires modulés. Les conditions de versement de cette prime feront l'objet d'une décision spécifique qui précisera, notamment, son versement sur 12 mois. Cette prime pourra être compensée en temps dans les conditions fixées par l'article II-1) de l'accord du 10 septembre 1998 relatif à la valorisation des récupérations.

Les salariés dont l'organisation du travail s'effectue sous forme de cycles, perçoivent un montant global de primes correspondant aux primes de disponibilité ainsi qu'à celles liées à leurs conditions particulières de travail.

- GT
B 195
AG
WT
- c- **repos compensateur de remplacement** : les récupérations en temps d'heures supplémentaires prévues par l'article IV-6 du code du travail sont désormais appelées « repos compensateur de remplacement » conformément aux dispositions de l'article L 212 5 du code du travail. A l'intérieur du contingent annuel légal de 130 heures ou de 90 heures, le salarié peut opter soit pour le paiement, soit pour le repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, la compensation en temps est effectuée temps pour taux.

Au delà du contingent annuel, sans dérogation spécifique, les heures supplémentaires sont systématiquement compensées par un repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, elles donnent également lieu à l'attribution d'un repos compensateur légal (voir ci dessous).

Conformément à l'article L 212 5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les repos compensateurs de remplacement doivent impérativement être pris :

- dans les 3 mois suivant l'établissement des heures supplémentaires lorsqu'ils se substituent à des heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent autorisé. Pendant les 6 premières semaines, ils sont pris à l'initiative du salarié et pendant les 6 semaines suivantes, si le repos n'a pas été pris, à l'initiative du supérieur hiérarchique. Dans le cas où le supérieur hiérarchique refuserait au salarié de prendre ses repos durant les 6 premières semaines, cette période serait automatiquement prolongée d'une nouvelle période de 6 semaines.
- Dans les 2 mois suivant l'établissement des heures supplémentaires auxquels ils se substituent, lorsqu'ils correspondent à des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent autorisé. Pendant les 4 premières semaines, ils sont pris à l'initiative du salarié et pendant les 4 semaines suivantes, si le repos n'a pas été pris, à l'initiative du supérieur hiérarchique. Dans le cas où le supérieur hiérarchique refuserait au salarié de prendre ses repos durant les 4 premières semaines, cette période serait automatiquement prolongée d'une nouvelle période de 4 semaines.

Un bilan de l'application de cette disposition sera effectué, après 6 mois d'application, avec la commission de suivi de l'accord.

d- **repos compensateur légal** : conformément à l'article L 212 5 1 du code du travail, toute heure supplémentaire effectuée à l'intérieur du contingent annuel de 130 heures ou de 90 heures au delà de 41 heures par semaine donne lieu à un repos compensateur de 50%. et de 100% pour les heures effectuées au delà dudit contingent. Ces repos sont pris dans les mêmes conditions que le repos compensateur de remplacement.

e- **majorations horaires** : Les heures de travail effectif effectuées à certains moments particulièrement contraignants pour le salarié et perturbants pour sa vie personnelle sont majorées. Ces majorations sont destinées à indemniser la contrainte de travail à des temps inhabituellement travaillés par les autres salariés de l'entreprise. Elle est indépendante de la rémunération des heures supplémentaires et peut, le cas échéant, s'y ajouter. Les majorations sont fixées de la façon suivante :

- Heures de nuit : les heures accomplies entre 21 heures et 6 heures donnent lieu au versement d'une majoration du salaire horaire de 40%.
- Samedi et Dimanche: les heures accomplies le samedi sont majorées de 20% et celles accomplies le dimanche donnent lieu à une majoration de 40 % du salaire horaire.
- Jours fériés : les heures accomplies un jour férié donnent lieu à une majoration de 150% du salaire horaire et d'une récupération de 100%.

Ces majorations peuvent être compensées en temps. Dans ce cas, elles sont augmentées de 10% supplémentaires.

GT
 LB 343
 76
 H
 H
 R
 20

Les majorations visées ci-dessus (heures supplémentaires et heures majorées) ne s'appliquent pas aux salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours, et qui perçoivent des primes spécifiques.

f- règlement des situations individuelles

Les salariés subissant, du fait de l'application du présent accord, une diminution importante de leur rémunération globale annuelle bénéficieront d'une mesure prenant en compte partiellement cette perte de pouvoir d'achat. La solution retenue prend en compte :

- la nécessité de ne pas pénaliser financièrement les salariés dont les rémunérations sont les plus modestes ; ainsi, une mesure particulière sera prise pour les salariés dont le salaire de base mensuel est égal ou inférieur à 12390 frs ;
- l'objectif de ne pas pénaliser financièrement les salariés dont le nombre d'heures supplémentaires se situent habituellement à l'intérieur du contingent annuel de 130 heures ;
- le montant des rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires et des heures majorées sur une période, à déterminer, considérée comme représentative d'une activité normale avant effets de l'application de l'accord ;
- le montant correspondant aux mêmes éléments de salaire sur une période à déterminer après application de l'accord ainsi les primes créées ou augmentées du fait du présent accord;

Ces mesures sont transitoires sur deux ans ; toutefois, celle relative aux personnels dont le salaire est égal ou inférieur à 12390frs est pérenne. Les modalités précises de l'application de cet article figurent en annexe 4

V-4 : Compensation des dépassements de la durée normale pour les salariés dont le décompte est effectué en jours et des salariés dits « itinérants ».

- GT
ID J21
8. H. a G
P. M
6
- a- Cadres PTA : en fonction des 3 catégories de cadres telles que définies à l'article III-3-f ci-dessus, il est convenu d'adapter les modalités d'attribution de l'ensemble prime de contrainte et prime de sujétion aux nouvelles règles.

La solution devra être recherchée sur les base suivantes :

- pour les cadres relevant de la catégorie 2 (hors cadres « itinérants »), salariés pour lesquels la totalité de la législation sur la durée du travail est applicable, la partie prime de contrainte comprenant élément fixe et élément variable, devra être adaptée, sous forme de forfait, aux dépassements de durée du travail réellement constatés. Dans l'équilibre financier global de l'ensemble prime de sujétion et prime de contrainte, la partie « contrainte » sera donc prépondérante.
- Pour les cadres relevant de la catégorie 3, salariés travaillant selon un programme de travail et pour lesquels la notion d'objectifs de travail est essentielle, la partie « prime de sujétion » sera prépondérante.

Si, pour un cadre donné, en fonction des principes ci dessus, la répartition entre prime de contrainte et prime de sujétion peut être modifiée, il est convenu que l'enveloppe globale affectée à l'ensemble des deux éléments de salaire ne sera pas diminuée. La part affectée à la partie « contrainte » devra tenir compte de la charge de travail du cadre, telle qu'elle résulte de l'application du présent accord.

b- **Journalistes** : compte tenu du système salarial des journalistes la compensation des dépassements réguliers et importants des durées normales de travail, s'effectuera par l'attribution de jours de repos complémentaires dans la limite de 6 jours par an. L'attribution de ces repos s'effectuera après transmission des demandes par les chefs de service, à la Direction de la Rédaction, pour validation.

c- **Salariés dits « itinérants » cadres et non cadres exerçant leur activité à l'extérieur de façon autonome** : le calcul du « forfait » compensant les dépassements et les contraintes de travail, sera versé par journée de travail. Il inclut la rémunération des heures supplémentaires et des heures majorées liées aux prévisions annuelles de travail la nuit, le samedi et le dimanche. La rémunération des jours fériés sera indépendante de ce forfait ; elle sera calculée en application des dispositions du présent accord. Il sera équivalent en montant aux forfaits versés actuellement.

VI- EMPLOIS

VI-1 : Créations d'emplois

Afin de compenser la perte de capacité de travail due à la réduction de la durée du travail et à la diminution des heures supplémentaires, il est convenu de créer 70 nouveaux emplois dans le courant de l'année 2000 selon la répartition estimative suivante

Journalistes : 18
Techniciens : 35
Autres secteurs : 17

GT
BSY
2006
H
R
6

Afin d'adapter les effectifs aux nouvelles organisations du travail et à la diminution progressive des heures supplémentaires, un minimum de création de 15 emplois supplémentaires sera effectué en 2001 et 2002. Ce nombre pourra être adapté en fonction des besoins des services, en concertation avec la commission de suivi de l'accord.

Les créations d'emplois ne peuvent en aucun cas concerner les emplois liés à des activités nouvelles, au remplacement de salariés partant en retraite ou ceux en cours de comblement.

Ils seront pourvus en contrats à durée indéterminée.

Ces emplois devront prioritairement participer à l'objectif de diminution importante des heures supplémentaires.

Une attention particulière sera portée par la Direction de l'entreprise à l'évolution des emplois de cadres dans les années à venir ainsi qu'à leurs conditions de travail.

La commission de suivi de l'accord et les instances compétentes et représentatives du personnel seront préalablement informées de l'affectation.

VI-2 : Evolution des métiers - Analyse du potentiel de travail

La Direction de France 2 étudiera, en concertation avec les représentants du personnel, l'évolution des métiers, notamment liée à l'impact des nouvelles technologies et recherchera, notamment par des formations professionnelles adaptées, à mieux l'accompagner. Ces travaux devront, en particulier participer à la recherche d'une amélioration de l'efficacité des ressources humaines de l'entreprise.

En outre la Direction prévoit de mettre en place une étude du contenu et de l'articulation des postes de travail en rapport avec l'organisation des différentes tâches de l'entreprise. Cette démarche doit permettre d'améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et la capacité de production de l'entreprise.

VI - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Il est créé, sans préjudice du rôle de négociation des organisations syndicales, une commission de suivi de l'accord, composée de 2 représentants de chaque syndicat signataire, comprenant au moins un délégué syndical, et en nombre égal de représentants de la Direction de l'entreprise. Les syndicats non signataires pourront assister aux séances de la commission en qualité d'observateurs. Le CHSCT peut désigner parmi ses membres un représentant ayant la qualité d'observateur.

En cas de vote, chaque représentant de syndicats signataires et chaque représentant de la direction dispose d'une voix. Les représentants des syndicats non signataires ne participent pas aux votes.

La commission est présidée par un représentant de la Direction.

Cette commission est réunie tous les mois pendant les 5 premiers mois d'application de l'accord, puis tous les 2 mois pendant les 24 mois qui suivent la conclusion de l'accord. Elle est, en outre, réunie lorsque le Président ou un syndicat signataire le demande.

GT
65/93
AG
II
02.
HH
R.6

La commission est informée

- avant le comité d'entreprise, des modifications d'organisation du travail effectuées en application de l'accord
- des mesures d'organisation prises en application de l'accord
- des embauches effectuées en application de l'accord.

Conformément à l'article 19-IV.2 de la seconde « loi Aubry », un bilan de la réduction du temps de travail est soumis chaque année à la commission de suivi de l'accord. Il comporte notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emplois pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation professionnelle.

Elle est également saisie, par un ou plusieurs de ses membres, de questions relatives à l'interprétation de l'accord.

VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

VIII-1 : Comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT .

Le Comité d'entreprise et le CHSCT seront, préalablement à sa signature, consultés sur le présent projet d'accord. Les délégués du personnels seront associés, dans le cadre de leurs compétences, à la mise en place du présent accord.

VIII-2 : Calendrier

L'application du présent accord s'effectuera progressivement durant l'année 2000. IL est convenu que

- au 1^{er} février 2000 : application des nouvelles durées de travail et mesures liées au maintien du salaire ;
- au cours du premier semestre 2000 :
 - mesures liées à l'organisation du travail, en fonction du temps nécessaire à la formation des personnels de gestion et des modifications nécessaires des systèmes de gestion ;
 - mesures liées à la réduction du temps de travail ;
 - Le nouveau système de décompte et de rémunération des heures supplémentaires et des heures majorées.
- Les créations d'emplois s'effectueront, en fonction des besoins des services dans le courant des années 2000, 2001 et 2002.

GTAC

R. J. Y.

VIII-3 : Adaptation éventuelle en fonction de la seconde « loi Aubry »

Le présent accord devra être modifié dans le cas où l'une de ses dispositions ne seraient pas conforme aux dispositions de la seconde loi dite « loi Aubry », de ses décrets ou règlements d'application.

de.

MT

VIII-4 : Evolution des dispositions de l'accord

Il est convenu d'établir, avec la Commission de suivi de l'accord, un bilan à l'issue des 4 premières périodes de 6 mois suivant la conclusion de l'accord. En fonction de ces bilans, les

R. 6

parties signataires envisageront la modification éventuelles de dispositions de l'accord de façon à le rendre le plus efficace possible.

VIII- 5 : Dispositions se substituant à celles d'accords antérieurs

Lorsque les dispositions du présent accord sont différentes ou contraires à des dispositions préexistantes, qu'elles résultent d'accords écrits ou d'usage, elles prévalent sur ces dernières. La liste des accords concernés sera établie, avec la commission de suivi de l'accord dans les 4 mois suivant la conclusion du présent accord. Leur révision sera, si nécessaire, envisagée.

VIII- 6 : Durée de l'accord- Révision

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. 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 dans les conditions suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et des dispositions de remplacement ;
- dans les 3 mois suivant la réception de ce courrier, les parties engagent une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord ou, si aucun accord n'est trouvé dans les 3 mois suivants, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord, sous réserve qu'elles soient conclues par la majorité des organisations syndicales signataires du présent accord.

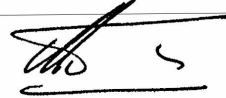
65
76
JEB JYB
RHH Qc.
R.
6

Fait à Paris, en 8 exemplaires originaux, le 28 janvier 2000

Pour la Direction de France 2, son Président Directeur Général, *maie* TESSIER

Pour la Direction de France 2, sa Directrice Générale, Madame Michèle COTTA

Pour les organisations syndicales représentatives :



E. Baudart
E. BAUDART

C.F.D.T. Radio-Télé

SJF - CFDT

(syndicat des journalistes français CFDT)

A. Hequet
A. HEQUET

S.N.A.P.T.A. - C.F.T.C.

(Syndicat National de l'Audiovisuel des Personnels
Techniques et Administratifs - CFIC)

Ostolaza
OSTOLAZA

S.N.A.J. - C.F.T.C.

(Syndicat National de l'Audiovisuel
des Journalistes C.F.T.C.)

Jean-Yves Sautant
Jean-Yves SAUTANT

S.N.P.C.A. - CGC

(Syndicat National des Personnels de la
Communication et de l'Audiovisuel - CGC)

J. Anquetin
J. ANQUETIN

S.P.C. - C.G.C.

(Syndicat de la presse et de la communication - CGC)

S.N.R.T. - C.G.T.
(Syndicat National de Radiodiffusion
et de Télévision - CGT)

S.N.J. - C.G.T.
(Syndicat National des Journalistes C.G.T.)

O. Chazal
O. CHAZAL

S.N.F.O.R.T.

(Syndicat National Force Ouvrière de Radiodiffusion
et de Télévision - FO)

P. Leocq
P. LEOCQ

S.J.A. - F.O.

(Syndicat des Journalistes de l'Audiovisuel - FO)

C. Julien
C. JULIEN

S.I.T.R.

(Syndicat Indépendant de la Télévision
et de la Radiodiffusion)

S.N.J.

(Syndicat National des Journalistes)

S.R.C.T.A
(syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma,
de la télévision et de l'Audiovisuel)
dans le cadre de l'exécution provisoire
de l'ordonnance de référé du 14 octobre 1999

ANNEXE 1

Extrait du règlement cadre de travail
(3^{ème} édition de la CCCPA)

- horaires variables à tableaux de service hebdomadaires ou à feuilles de service quotidiennes;
- organisation du travail à l'initiative du salarié sans horaire déterminé.

Les systèmes d'horaires sont arrêtés par l'employeur, compte tenu des tâches générales assignées aux différents secteurs d'activité, l'ensemble de ces tâches concourant à la réalisation des missions de chacune des entreprises.

L'adoption d'un nouveau système d'horaire ou la modification d'un système existant nécessite l'information et la consultation du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.432-3 du code du travail, sans préjudice du droit à l'expression directe et collective dont bénéficient les salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail.

La durée du travail mentionnée aux articles suivants comprend :

- la durée normale prévue aux articles 1-1, 1-4 et 1-5;
- les heures de dérogations permanentes prévues à l'article 1-3;
- exceptionnellement des heures supplémentaires si, par nécessité de service, l'horaire pour une semaine donnée est prévu pour une durée supérieure.

2-2. — HORAIRES HEBDOMADAIRES CONSTANTS

Le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine.

2-2.1. — Répartition de la durée du travail

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

La durée journalière de travail est répartie en deux vacations, l'une le matin, l'autre l'après-midi.

L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser dix heures.

Un intervalle pour le repas non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11 h 30 et 14 h 30. Afin de limiter l'amplitude de la journée de travail, il peut être limité à 45 minutes.

Des dérogations pour le personnel de service peuvent être prévues par les règlements internes à chaque entreprise.

2-2.2. — Publicité des horaires

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chacun des lieux de travail d'un tableau daté et signé par l'employeur.

2-3. — HORAIRES CYCLIQUES CONSTANTS

Le travail est organisé selon des horaires se reproduisant régulièrement mais par cycles dépassant la durée d'une semaine. Dans ce cas, la durée normale ou considérée comme équivalente s'applique à la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur la totalité du cycle.

2-3.1. — Répartition de la durée hebdomadaire de travail

Pour chaque semaine constituant le cycle, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur quatre, cinq ou six jours, le nombre total de jours travaillés sur la totalité du cycle ne devant pas être supérieur au nombre de semaines du cycle multiplié par 5.

Des dérogations pour le personnel de service peuvent être prévues par les règlements internes à chaque entreprise.

2-3.2. — Répartition de la durée journalière

La durée journalière est répartie en une ou deux vacations.

La durée d'une vacation ne peut être inférieure à quatre heures.

La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue aux articles 1-2 et 1-2.2 ci-dessus.

L'amplitude de la journée de travail est limitée à douze heures. Si elle est supérieure, un intervalle d'au moins huit heures doit séparer les vacations.

Un intervalle d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé dans les périodes comprises entre 11 h 30 et 14 h 30, et entre 18 h 30 et 21 h 30.

Des dérogations aux trois alinéas précédents pourront être prévues pour les pompiers par les règlements internes à chaque entreprise.

L'intervalle minimum entre deux journées de travail est limité à douze heures.

Si les nécessités de service l'exigent, la durée de cet intervalle peut être ramené à neuf heures au maximum deux fois par semaine.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

2-3.3. — Publicité des horaires

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par des tableaux de service nominatifs, établis pour toute la durée du cycle, la semaine précédant celui-ci.

Les tableaux de service mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail;
- l'horaire et la durée des intervalles pour les repas;
- le jour de repos hebdomadaire;
- le ou les jours sans vacation.

Ils sont établis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible.

Pour chaque entreprise ou établissement, la liste des responsables habilités à établir les tableaux de service est portée à la connaissance des salariés.

2-4. — HORAIRES VARIABLES

La durée du travail est répartie sur une semaine civile, cette répartition étant variable chaque semaine.

0
 20
 18
 145
 673
 M
 10

2-4.1. — Répartition de la durée hebdomadaire de travail

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 1-2.2 pour les usages concernant les équipes en mission d'actualité et les tableaux de service sur trois jours, la durée hebdomadaire est répartie sur cinq jours, ou sur moins de cinq jours, à condition que soient respectées les limites de la durée journalière prévues aux articles 1-2, 1-2.1, et 1-2.2 ci-dessus.

A titre exceptionnel et si les nécessités de service l'exigent, elle peut l'être sur six jours.

2-4.2. — Répartition de la durée journalière

La durée journalière de travail est répartie en une ou deux vacations ou, si les nécessités de service l'exigent, en trois vacations.

La durée d'une vacation ne peut être inférieure à deux heures.

Si la journée de travail comporte une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à quatre heures.

La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue aux articles 1-2 et 1-2.2 ci-dessus.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle séparant deux vacations, au cours d'une même journée, est soit inférieur ou égal à 2 h 30, soit supérieur ou égal à 7 h. Si la journée comprend trois vacations, la durée totale de ces intervalles ne peut excéder 2 h 30.

Un intervalle d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé dans les périodes comprises entre 11 h 30 et 14 h 30, et entre 18 h 30 et 21 h 30. Si par nécessité de service, cette disposition ne peut être respectée, une pause doit néanmoins être accordée dans la mesure du possible. Sa durée, au plus de 30 minutes, est décomptée comme temps de travail effectif.

L'intervalle minimum entre deux journées de travail est de onze heures. Si les nécessités de service l'exigent, la durée de cet intervalle peut être ramenée à neuf heures au maximum deux fois par semaine.

2-4.3. — Publicité des horaires variables à tableaux de service hebdomadaires

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par des tableaux de service nominatifs établis du lundi au dimanche soir.

Les tableaux de service mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail;
- le jour de repos hebdomadaire;
- le ou les jours sans vacation;
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des intervalles pour les repas; en cas de modification, la durée décomptée du temps de travail effectif ne peut être supérieure à la durée indiquée au tableau de service.

Ils sont établis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible.

Ils sont affichés le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 h, sur le lieu de travail habituel des salariés.

Pour chaque entreprise ou établissement, la liste des responsables habilités à établir les tableaux de service est portée à la connaissance des salariés.

2-4.4. — Conditions de modification des tableaux de service

Jusqu'à l'avant-veille à 17 h d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, décalage, réduction ou suppression de vacation.

En cas de suppression ou de réduction de vacation, le salarié reste redevable, au titre du tableau de service en cours, du temps de travail non accompli.

Après l'avant-veille à 17 h d'un jour considéré, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacation 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 un plan, une séquence sonore ou visuelle prévue au plan de travail.

Les modifications éventuelles, datées et signées, sont inscrites sur le tableau de service affiché, avec un graphisme facilement reconnaissable.

L'affichage des modifications ne dispense pas le responsable, si besoin est, de prévenir le salarié soit verbalement, soit par message.

2-4.5. — Publicité des horaires variables à feuilles de service quotidiennes

Chaque semaine de travail fait l'objet d'un tableau de service nominatif, établi du lundi au dimanche soir, qui mentionne :

- les jours de travail;
- le ou les jours sans vacations;
- le jour de repos hebdomadaire.

Il est établi en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible, et communiqué au salarié le vendredi précédant la semaine considérée à 17 h.

Pour chaque entreprise ou établissement, la liste des responsables habilités à établir les tableaux de service est portée à la connaissance des salariés.

Le tableau de service est complété par une feuille de service quotidienne établie par le responsable désigné par l'employeur à la fin de la journée de travail précédente. Elle mentionne obligatoirement :

- les heures de prise et de fin de service;
- le ou les lieux de travail;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des intervalles pour les repas; en cas de modification, la durée décomptée du temps de travail effectif ne peut être supérieure à la durée indiquée à la feuille de service.

Toutefois, pour les salariés travaillant en équipe réduite, notamment en actualité, la feuille de service visée ci-dessus n'est établie que si les salariés prennent leur service au lieu d'affectation habituel, par le responsable du service.

Les règlements internes à chaque entreprise pourront adapter les dispositions ci-dessus, en fonction des spécificités de chaque secteur d'activité, à condition que ces adaptations permettent de donner aux salariés les mêmes informations.

2-5. — ORGANISATION DU TRAVAIL A L'INITIATIVE DU SALARIÉ SANS HORAIRE DÉTERMINÉ

Le salarié organise ses horaires de travail compte tenu :

- soit d'un programme de travail fixé pour une durée déterminée par le responsable désigné par l'employeur;
- soit de directives générales permanentes ou occasionnelles.

Le programme ou les directives doivent être compatibles avec le respect des limites hebdomadaire et journalière à la durée du travail.

2-6. — JOURNÉE DE TRAVAIL SE TERMINANT OU COMMENÇANT LA NUIT

Lorsqu'une journée de travail se termine entre 0 h et 5 h ou commence entre 1 h et 6 h, l'entreprise assure le transport des salariés entre leur domicile et le lieu de travail soit par un véhicule affecté à cet effet, soit par indemnisation forfaitaire ou sur justification des frais exposés dans des conditions fixées par chaque entreprise.

Les heures indiquées ci-dessus pourront être modifiées en fonction des conditions locales.

CHAPITRE 3 : DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

3-1. — DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est la durée du travail effectif pendant laquelle le salarié exerce son activité professionnelle sous la responsabilité de l'employeur et dans le cadre d'un des systèmes d'horaires prévus au chapitre précédent.

Sont donc exclus du travail effectif :

- les intervalles entre les vacances;
- les pauses pour repas supérieures ou égales à 45 minutes.

Les pauses inférieures ou égales à 30 minutes sont assimilées à du temps de travail effectif.

Certains temps de transport sont considérés comme temps de travail effectif dans les conditions fixées ci-après.

3-2. — TEMPS DE TRANSPORT

Les zones de déplacement mentionnées dans les articles ci-dessous sont définies au titre « Conditions de déplacement ».

3-2.1. — Temps de transport décompté comme temps de travail effectif

Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de transport inclus dans une vacation;
- les temps de voyage pour se rendre en zone 2, dans la limite de 14 heures par semaine civile et de 50 % des heures restantes;

- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement.

3-2.2. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié;
- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de rassemblement ou le lieu de travail occasionnel, situés en zone 1;
- le temps de trajet aller et retour entre le lieu d'hébergement et le lieu de rassemblement en cas de déplacement en zone 2.

3-2.3. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif mais indemnisé

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif mais indemnisés :

- les temps de transport entre le lieu de rassemblement et le lieu de travail occasionnel, lorsque le salarié est en déplacement dans la zone 2;
- les temps de transport entre le lieu de rassemblement et le lieu de travail occasionnel, situés en zone 1, lorsque l'éloignement entre ces deux lieux excède une certaine distance.

Les conditions d'indemnisation et la distance de référence en zone 1 sont fixées par chaque entreprise.

3-3. — DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif tel que défini ci-dessus, accomplies par les salariés à la demande du responsable désigné par l'employeur et contrôlées par lui en sus de la durée normale de travail ou de la durée réputée y correspondre pour les salariés effectuant une durée réduite (article 1-4) ou supérieure (article 1-5).

Le décompte s'effectue à partir :

- soit d'un relevé d'heures visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés suivant un tableau d'horaires permanents;
- soit d'un tableau de service nominatif pour les salariés qui y sont soumis, les heures supplémentaires portées à ce tableau étant visées par le responsable désigné par l'employeur;
- soit d'un compte-rendu d'activité visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés dont les horaires journaliers résultent d'un programme de travail.

3-3.1. — Nombre d'heures supplémentaires

Pour une semaine civile, le nombre d'heures supplémentaires est égal à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectuée et la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.

Dans le cas d'horaires cycliques, la durée normale hebdomadaire s'appréciant sur la totalité du cycle, le nombre d'heures supplémentaires est égal à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectuée et la durée hebdomadaire prévue pour la semaine considérée.

Toute demi-heure commencée est acquise.

ANNEXE 2

LISTE DES SERVICES A HORAIRES REDUITS

Heures normales hebdomadaires
(base 35 heures)

Régie finale (horaires postés continus) : 33h36

Production- vérification : 31h30

Energie climatisation (horaires postés continus) : 33h36

Standard : 32h30

Télétexte/internet : (durée actuelle à vérifier)

68 575 67 de. AH 76 R. 60

ANNEXE 3

Durée de travail pour les services en horaires modulés

Exemple de décompte pour l'année 2000

Référence annuelle : 1575 heures

1575h = 365 jours
- 104 jours
- 25 jours congés payés
- 11 jours fériés

soit 225 jours de travail
ou 45 semaines x 35 heures

Durée de travail théorique sur une période de modulation (8 semaines)

1575h : 52 semaines x 8 semaines
= 242,3h

Cette durée est théorique, puisqu'elle suppose que les congés et jours fériés soient uniformément répartis dans l'année, ce qui n'est pas le cas. Une note de service précisera donc, par période de modulation, le nombre d'heures « normales » compte tenu, uniquement, des jours fériés chômés compris dans la période. Les jours d'absences rémunérées seront ensuite décomptés, par salarié, en fonction de ses dates de prises de congés ou d'absences, pour atteindre ce nombre d'heures.

Exemples sur l'année 2000

Période du 3 janvier 2000 au 27 février 2000 = 8 semaines x 35 heures = 280 heures

Période du 28 février 2000 au 23 avril 2000 = 8 semaines x 35 heures = 280 heures

Période du 24 avril au 18 juin 2000 = 3 semaines x 35 heures + 5 semaines x 28 heures (semaines comprenant le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension et la Pentecôte) = 245 heures

Période du 19 juin au 13 août = 7 semaines x 35 heures + 1 semaine x 28 heures (semaines comprenant le 14 juillet) = 273 heures

Période du 14 août au 8 octobre : 7 semaines x 35 heures + 1 semaine à 28 heures = 273 heures

Période du 9 octobre au 3 décembre = 7 semaines x 35 heures et 1 semaine à 28 heures (1^{er} novembre) = 273 heures.

Période du 4 décembre au 31 décembre (période incomplète) = 3 semaines à 35 heures et 1 semaine à 28 heures = 133 heures.

Attribution de 1 jour flottant pour le 11 novembre tombant 1 samedi

La durée du travail pour un salarié en horaires variables modulés s'établira de la façon suivante, pour l'année 2000 :

R
a6
B
549
65
H

TTE = - 1757 h théoriques
- 7 h (jours flottant)
- 175h (soit 25 jours de congés payés répartis dans l'année)
= 1575 heures

Les autres absences rémunérées (maladies, congés non collectifs, récupérations, formation...)
seront comptabilisées pour 7 heures par journée sur une base de 5 jours par semaine.

1575 heures de travail théorique

ANNEXE 4

Application de l'article V-4 f)

Règlement des situations individuelles

Garanties financières

Garanties en matière de rémunération (salariés effectuant des heures supplémentaires)

Il est rappelé que l'application d'un contingent annuel de 130 heures supplémentaires (au lieu de 450 heures prévues par la convention collective) constitue une obligation légale et non un choix de la Direction de France2.

Toutefois, la Direction, comme elle l'a toujours dit, a le souci d'éviter, du fait de l'application de ce contingent impliquant la mise en place de nouvelles organisations de travail, des pertes importantes de pouvoir d'achat pour les personnels. Elle propose, sous réserve de l'accord du Ministère du Travail, que l'objectif d'application du contingent soit réalisé en 2 années et le nombre maximum d'heures supplémentaires réduit à

- 300 heures en 2000
- 220 heures en 2001.

Des garanties de rémunération, pour ces deux années, sont proposées dans les conditions ci-dessous pour les salariés en horaires variables modulés ou en horaires cycliques. Ceci implique, bien évidemment, l'obligation, pour les salariés bénéficiant de ce dispositif, d'effectuer les horaires correspondants (heures supplémentaires, heures majorées...) et de travailler dans des conditions similaires à celles qui étaient les leurs pendant la période de référence.

A- Salariés ayant effectué jusqu'à 130 heures supplémentaires en moyenne au cours d'une période de référence comprenant les deux années 1997 et 1999 pour les rémunérations de l'année 2000 et les deux années 1999 et 2000 pour l'année 2001 : ces salariés percevront, en 2000 et 2001, une rémunération globale annuelle (salaire de base et éléments de salaires variables) au moins égale à celle perçue en moyenne durant la période de référence. Un bilan sera effectué en début d'année 2001, pour les salaires perçus en 2000 et en début d'année 2002 pour les salaires perçus en 2001 afin de vérifier si la rémunération globale, telle que définie ci-dessus, est au moins égale à celle des années de référence. Si elle est inférieure, un complément de salaire sera versé au salarié sous forme de « complément salarial différentiel ». Ce « CSD » peut être transformé en temps dans les conditions prévues par l'article II-1) de l'accord du 10 septembre 1998.

B- Salariés ayant effectué plus de 130 heures supplémentaires en moyenne sur les périodes de référence ci-dessus : ils bénéficieront, en 2000 et 2001, de la garantie d'une rémunération moyenne globale par année d'un minimum de 90% de celle perçue pendant chaque période de référence définie ci-dessus. Un bilan sera effectué en début d'année 2001, pour les salaires perçus en 2000 et en début d'année 2002 pour les salaires perçus en 2001 afin de vérifier si la rémunération globale, telle que définie ci-

B
AG
AB
JH
GT
H
W

dessus, est au moins égale à 90% de celle des années de référence. Si elle est inférieure, un complément de salaire sera versé, dans la limite de 90% de la rémunération moyenne telle que définie ci dessus, au salarié sous forme de « complément salarial différentiel ». Ce « CSD » peut être transformé en temps dans les conditions prévues par l'article II-1) de l'accord du 10 septembre 1998.

Cas particulier des salariés ayant effectué plus de 130 heures supplémentaires pendant les périodes de référence dont le salaire de base est inférieur à 12 390 bruts mensuels : il est proposé un dispositif exceptionnel permettant de maintenir, pour les années à venir, leur rémunération globale annuelle (salaire de base et éléments variables de rémunération).

le 31/07/67 de H. G. R. 6

ANNEXE 5

Extrait du règlement cadre de travail annexé à la CCCPA

Régime des congés

TITRE II : RÉGIME DES CONGÉS**1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

Les droits à congés annuels fixés au chapitre « Congés » de la Convention collective sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année. Ils sont acquis pendant la période de travail couverte du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours dite « période de référence ».

2. OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ

Pour que le droit au congé soit ouvert, le salarié doit avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif accompli de date à date.

En cas de périodes de suspension du contrat de travail non prises en compte au titre de l'article 3 ci-après, les droits à congé sont calculés par mois de travail effectif accompli de date à date. Toutefois, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes consécutives ou non de quatre semaines de travail ou de vingt jours ouvrés.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de travail n'est pas réparti sur cinq jours, ces équivalences sont précisées dans les règlements de travail par entreprise.

Lorsque le nombre de jours de congé calculé conformément aux dispositions ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

3. PÉRIODES PRISES EN COMPTE POUR LA DÉTERMINATION DE LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Pour la détermination de la durée du congé payé, sont considérées comme journées de travail effectif et prises en compte :

- les périodes de congés payés;
- les périodes de congés non rémunérés prévues aux articles 4 et 5 ci-après;
- les périodes de congés prévues au chapitre « Couverture sociale » de la Convention collective :
 - congé de maternité ou d'adoption (article VII. 5);
 - congé rémunéré pour maladie et cures thermales (dans les limites prévues à l'article VII. 4);
 - congé rémunéré pour maladie professionnelle et accident de travail ou de trajet, prévu à l'article VII. 7, dans la limite d'un an.
- les congés de formation;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à l'exception du temps passé pour accomplir le service national;
- les périodes de congés non rémunérés de formation économique, sociale et syndicale;
- les congés spéciaux et supplémentaires accordés par les articles VI. 1-2, VII. 1-3, VI. 1-4 et VI. 1-8 du chapitre « Congés » de la Convention collective.

ne
13 5/5 6 5/7. 1/1
8 10

4. JEUNES SALARIÉS

Tous les jeunes salariés âgés de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année civile en cours et n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ont droit, s'ils le demandent, à un supplément de congé non rémunéré. Le total de leurs jours d'absence pour congés ne pourra excéder vingt-cinq jours ouvrés et sera pris entre le 1^{er} juin de l'année considérée et le 31 mai suivant.

5. SALARIÉ RECRUTÉ AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Sous réserve des dispositions prévues en cas de mobilité entre entreprises du secteur public de l'audiovisuel, tout salarié recruté pour une durée indéterminée au cours de la période de référence peut demander à bénéficier exceptionnellement d'un supplément de congé non rémunéré. En tout état de cause, ce supplément de congé sera accordé en fonction des besoins du service de l'intéressé. Le total des jours d'absence pour congé ne pourra excéder vingt-cinq jours ouvrés et sera pris entre le 1^{er} juin de l'année considérée et le 31 mai suivant.

6. CONDITIONS DE DÉPART

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les demandes de congé doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congé ne peut être prolongée sans autorisation.

Le salarié dont les droits à congé ne dépassent pas dix jours ouvrés au 1^{er} juin d'une année considérée a droit à un congé continu.

Le salarié dont les droits à congé sont supérieurs à dix jours ouvrés a droit à un congé continu d'au moins dix jours ouvrés compris entre deux jours de repos hebdomadaire pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus lui sont accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période et lui donnent droit à l'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues à l'article VI. 1-2 du chapitre « Congés » de la Convention collective.

7. DEMANDES DE CONGÉ

Les demandes de congé sont adressées par écrit à l'employeur.

L'employeur doit répondre au plus tard deux semaines après réception de la demande pour une durée supérieure à cinq jours ouvrés.

Les demandes de congé pour une durée égale ou inférieure à cinq jours ouvrés doivent être adressées au moins trois jours ouvrés avant la date prévue pour le départ ou la date d'établissement du tableau de service pour les salariés qui y sont soumis. L'employeur doit répondre dans les deux jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

76
 13
 17
 11
 6
 T
 4
 M
 R
 G

8. INCIDENCE DE LA MALADIE PENDANT LES CONGÉS

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et les mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congé (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde du congé non pris.

9. REPORT DU CONGÉ

Sauf dérogation exceptionnelle (notamment pour tenir compte de l'article 8 ci-dessus) le report de tout ou partie du congé annuel d'une période de référence sur l'autre n'est pas autorisé.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés visés à l'article VI. 1-7 du chapitre « Congés » de la Convention collective qui ont droit au cumul des congés.

10. SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les droits à congé sont accordés aux salariés travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, ils perçoivent la rémunération afférente à la durée du travail prévue à leur contrat ou à l'autorisation de travail à temps partiel.

Au cas où un congé annuel est attribué au titre d'une période de référence comportant pour partie un travail à temps plein et pour partie un travail à temps partiel, la rémunération versée pendant la durée du congé est calculée au prorata.

Les congés prévus aux articles VI. 1-2 et VI. 1-8 du chapitre « Congés » de la Convention collective sont rémunérés sur la base du salaire mensuel payé au moment où ils sont pris.

