

**Accord-cadre pour la gestion concertée
de l'emploi et des compétences
Volet organisation du travail et emploi**

**ACCORD SUR L'ORGANISATION
DES CONGES PAYES
DES PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS**

Le contexte nouveau de la réduction et de l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre de l'accord 35 heures du 28 février 2000 conduit au bénéfice pour chaque salarié au titre des congés et des jours de réduction du temps de travail à un minimum de 8 semaines de congés.

Par ailleurs, dans le cadre de la réalisation de son projet d'entreprise 2008, France 3 a engagé une démarche visant à réduire la précarité au sein de l'entreprise grâce à une optimisation de la planification des personnels permanents de l'entreprise.

Il est donc apparu nécessaire de privilégier l'approche prévisionnelle des temps d'absence liés aux congés de manière à ce que les congés soient prévus de façon optimale tant pour les salariés que pour l'entreprise.

La direction et les organisations syndicales sont ainsi convenues des dispositions suivantes :

1. Congés de fractionnement

Les dispositions suivantes se substituent, à compter du 1^{er} juin 2005, aux dispositions de l'article VI-1-2 de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles.

Les droits à congés de fractionnement s'élèvent à :

- 5 jours ouvrés si le salarié prend au moins 10 jours ouvrés de congés annuels pendant la période 1^{er} juin - 30 novembre ;
- 3 jours ouvrés si le salarié prend au moins 6 ou 7 jours ouvrés de congés annuels pendant la période 1^{er} juin - 30 novembre.

Les jours de fractionnement acquis sont nécessairement pris dans la période 1^{er} juin - 30 novembre.

2. Organisation de la prise des congés

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires du Code du Travail, il est rappelé que les différentes directions régionales et du siège peuvent décider, sous leur seule responsabilité et après consultation des instances représentatives du personnel, des modalités différentes pour l'organisation des congés, lesquelles sont définies par notes de la direction.

Ces modalités prennent en compte, au niveau des établissements, la diversité des contraintes locales notamment, en terme d'activité, de métiers et d'organisation du travail.

.../...

Elles pourront consister en la détermination de périodes de haute et basse activité avec indication du niveau de potentiel permanent devant être présent au cours de chacune des périodes.

Toutefois, les parties signataires conviennent d'accorder aux salariés de l'entreprise les garanties suivantes en matière de prise de congés annuels :

2.1 Recueil des souhaits des salariés

Pour faciliter l'organisation du travail, les salariés doivent faire part de leurs souhaits prévisionnels sur le positionnement des congés principaux, selon un calendrier établi dans chacune des directions.

2.2 Traitement et régulations des demandes

Les responsables hiérarchiques traiteront les demandes des salariés en fonction des nécessités de service et des aspirations des salariés.

En cas de demandes trop importantes sur une semaine donnée, les responsables hiérarchiques prendront en compte de façon objective la situation individuelle de chaque salarié. Ils examineront en priorité les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- situation de famille,
- ancienneté des intéressés,
- possibilité de congés des conjoints (PACS inclus),
- antériorité de la demande,
- prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux.

Les conjoints travaillant tous les deux à France 3 ont droit à un congé simultané.

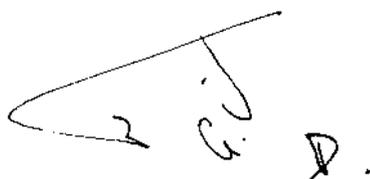
Il est rappelé qu'en tout état de cause, conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur est obligé d'accorder au moins 12 jours ouvrables de congés continus entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

2.3 Engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Les responsables hiérarchiques apporteront à chaque salarié une réponse en fonction de l'ordre de ses choix, avant une date limite qui sera fixée dans les établissements.

En cas d'impossibilité de retenir un des choix du salarié, le responsable hiérarchique se rapprochera du salarié afin de parvenir, dans toute la mesure possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les nécessités de service.

Les délégués du personnel seront consultés sur l'ordre des départs au sein de chaque établissement.



.../...

Les dates définitivement arrêtées par le responsable sont communiquées le plus tôt possible au salarié.

Chaque salarié doit déposer une demande écrite de congés, conformément à l'ordre des départs et aux dates retenues.

Cette demande est obligatoirement validée par le responsable hiérarchique, selon les règles habituelles.

Cette validation constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf circonstances exceptionnelles.

La recherche du meilleur ajustement entre bonne marche de l'entreprise et respect des souhaits des salariés n'exclut pas qu'en dehors des congés principaux une demande de congés, même d'une durée supérieure ou égale à une semaine puisse être effectuée hors de la procédure prévisionnelle prévue ci-dessus.

Dans ce cas, le salarié intéressé établit sa demande écrite de congés, selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 29 JUL 2004

Pour le SURT-CFDT

Pour la direction

Pour l'USNA-CFTC

Pour le SNPCA-CGC

Ghislain VARET

Pour le SNFORT

J. BARRE

Pour le SNRT-CGT