

Guadeloupe - Guyane
 Martinique - Mayotte
 Polynésie - Nouvelle-Calédonie
 Réunion - Wallis-et-Futuna
 Saint-Pierre-et-Miquelon

**ACCORD D'ENTREPRISE
 SUR LA REDUCTION ET
 L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre

la Société Nationale de Radiodiffusion et Télévision pour l'Outre-mer, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur André-Michel BESSE

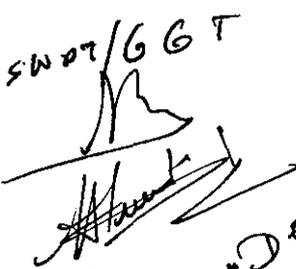
d'une part,

et

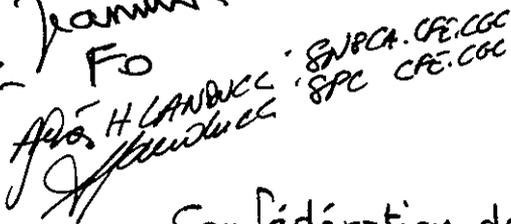
les Organisations syndicales soussignées,

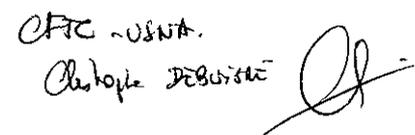
d'autre part,

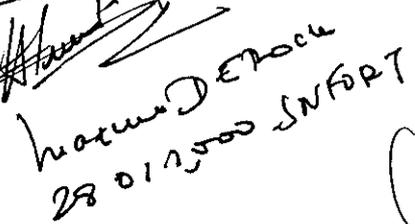
il a été conclu ce qui suit.

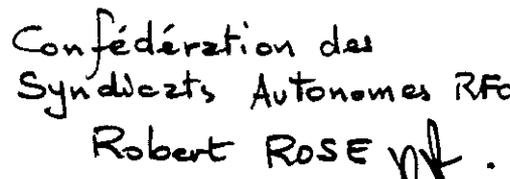
SWAT/GGT


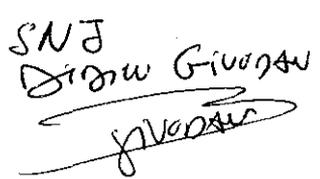
Alain Jamin
 SGT - Fo

Prés. H. LAMOUILLON - SNPCA - CFE.CGC
 SPC CFE.CGC


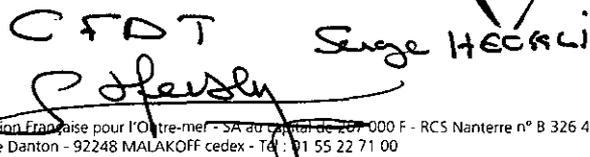
CFTC - USNA
 Christophe DEBUISSÉ


Laurent DEROCHE
 28 017 500 SNFRT


Confédération des
 Syndicats Autonomes RFO
 Robert ROSE


SNJ
 Dorian GIVONAU


RFO - ARTT - 28 Janvier 2000

CFDT
 Serge HECKLI


S O M M A I R E

PREAMBULE		Page 3
TITRE I	CHAMP D'APPLICATION	Page 4
TITRE II	LE TEMPS DE TRAVAIL – PRINCIPES GENERAUX - Définition - Durée – Cadre de référence - Temps partiel - Astreinte	Page 7 Page 8 Page 8 Page 8 Page 10
TITRE III	MODALITES PARTICULIERES AUX JOURNALISTES	Page 12
TITRE IV	MODALITES PARTICULIERES AUX P.T.A. - P.T.A. – non cadres - P.T.A. – Cadres	Page 17 Page 18 Page 26
TITRE V	LE COMPTE EPARGNE-TEMPS	Page 28
TITRE VI	DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	Page 29
TITRE VII	DISPOSITIONS FINALES	Page 31

Handwritten notes and signatures:
 DG
 man
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

PREAMBULE

L'application des lois Aubry sur l'aménagement et la réduction du temps de travail est considérée, par les signataires, comme une opportunité à saisir pour prendre en compte les exigences suivantes :

- Innover en matière d'organisation du travail ;
- Lier réduction et aménagement du temps de travail pour mieux répondre aux attentes des salariés ;
- Accroître la compétitivité de l'entreprise, et ainsi contribuer à sa pérennité, en adaptant l'organisation des ressources humaines aux moyens matériels et aux activités ;
- Impulser une politique sociale fondée sur la déprécarisation.

Le présent accord cadre qui articule la réduction du temps de travail, la déprécarisation de l'emploi, la modernisation de l'entreprise et l'optimisation de l'outil de travail s'appuie sur la dynamique contractuelle impulsée depuis plusieurs années dans l'entreprise.

Il s'inscrit dans le respect de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles (CCCPA) et de l'avenant audiovisuel à la Convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) ainsi que de leurs annexes et avenants.

Compte tenu de la volonté de favoriser la décentralisation, les modalités de mise en œuvre pratique de cet accord seront définies et discutées au plus près des services, ce qui permettra de surcroît :

- D'approfondir le dialogue social ;
- D'améliorer la planification des activités de l'entreprise par la mise en place d'une organisation du travail et d'une planification des congés adaptées au niveau de chaque service.

Cet accord sera soumis, avant signature, pour avis, au Comité Central d'Entreprise.

Dans le cadre de leurs attributions légales, les Comités d'établissement et les CHS-CT seront consultés pour avis préalablement à la mise en œuvre, dans l'établissement considéré, d'un ou plusieurs des modes d'organisation du travail qu'il prévoit.

TITRE I

CHAMP D'APPLICATION

NY

Maxi

~~SA~~ ~~AA~~

RR. SA

~~A~~

DS

ARTICLE I-1 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés PTA et journalistes mensualisés de RFO qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée dit « d'occasionnel », à temps complet ou à temps partiel, relevant des Conventions collectives PTA et Journalistes applicables à RFO, quel que soit leur établissement d'affectation même si celui-ci ne relève pas de la zone géographique d'application des lois dites Aubry sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Cet accord s'inscrit dans le respect de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles (CCCPA) et de l'avenant audiovisuel à la Convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) ainsi que de leurs annexes et avenants. Il actualise les seules dispositions touchant à la durée du travail compte tenu de l'évolution législative.

Il s'inscrit également dans le cadre des dispositions, respectivement :

- Du Code du travail métropolitain, pour ce qui concerne les établissements de Malakoff, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Saint-Pierre et Miquelon ;
- Du Code du travail de Mayotte, pour cet établissement ;
- Du Code des TOM, pour l'établissement de Wallis et Futuna ;
- De l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 modifiée et de ses textes d'application, pour l'établissement de Nouvelle Calédonie ;
- De la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée et de ses textes d'application, pour l'établissement de Polynésie française, notamment par l'ordonnance 98.522 du 24 juin 1998.

Les dispositions du présent accord constituent un tout indivisible quel que soit l'établissement de l'entreprise. En conséquence, il s'applique à l'identique dans les établissements qui viennent d'être énumérés, ainsi qu'à leurs structures délocalisées actuelles ou à venir. Il sera ipso facto étendu à tout nouvel établissement qui pourrait être créé.

Les conditions d'application de la réduction de la durée du travail aux intermittents, cachetiers et pigistes feront l'objet de dispositions appropriées aux modalités d'exercice des métiers concernés.

ry
man
gt *AD*
st *DR*
st *Dé* *st*

ARTICLE I-2 : Dispositions particulières aux cadres dirigeants

Par référence à l'article L.212.15-1 du Code du travail les cadres dirigeants ne relèvent pas des dispositions légales concernant la réduction du temps de travail. Selon ce même article, les cadres dirigeants définis comme étant ceux « auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement ».

A RFO, les cadres dirigeants sont les directeurs du siège et des établissements régionaux. Tout élargissement, au-delà de ce que prévoit le présent protocole, est subordonné à la conclusion d'un avenant.

my

max
AD
RH
DS
SB

TITRE II

LE TEMPS DE TRAVAIL

- PRINCIPES GENERAUX -

Handwritten notes:
M
Anxi
~~SA~~
CA
D6
RH
RH

ARTICLE II-1 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend du « temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

ARTICLE II-2 : Durée du temps de travail effectif – Cadre de référence

Conformément aux dispositions portant abaissement de la durée légale de travail effectif à 35 heures par semaine, la nouvelle durée du travail de référence des salariés à temps plein, à compter de la date d'effet du présent accord, sera calculée, hors droit à fractionnement, sur la base d'une durée annuelle de :

- 200 jours pour les journalistes ;
- 204 jours pour les cadres dont les horaires de travail ne peuvent être prédéterminés ;
- 1575 heures pour les autres personnels.

Ce cadre annuel de référence correspond à la période des congés annuels, du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

ARTICLE II-3 : Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure, soit :

- Au nombre de jours de travail annuel fixé à l'article II-2 pour les journalistes et les cadres dont les horaires ne peuvent être prédéterminés ;
- A la durée de travail annuelle fixée au même article II-2.

A la demande d'un salarié souhaitant travailler à temps partiel, la Direction a la possibilité d'accepter un aménagement horaire sur l'année prévoyant l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le salarié travaillant à temps partiel dans ces conditions ne pourra avoir des semaines de travail d'une durée supérieure à celle de ses collègues travaillant à temps plein.

Les salariés à temps partiel sur une base annuelle bénéficient d'une rémunération mensualisée, indépendante de l'horaire réel du mois.

Pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, quel que soit le mode de temps partiel adopté.

Tous les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits indépendamment de la modulation de leur temps de travail.

Le travail à temps partiel est précisé par un contrat de travail en cas d'embauche ou par un avenant au contrat de travail dans le cas d'un salarié déjà en poste.

Ce contrat, ou cet avenant, doit mentionner notamment la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue et sa répartition selon les cas sur les journées de la semaine, le mois ou l'année. Il définit en outre les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Le contrat de travail, ou l'avenant, détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Ces heures complémentaires ne peuvent être supérieures au dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué au niveau de la durée du travail d'un salarié à temps plein.

S'agissant des salariés actuellement à temps partiel, ils seront individuellement informés des nouvelles possibilités de collaboration à temps partiel, ou à temps complet, et invités à reformuler une demande.

En tout état de cause, les salariés à temps partiel, sous contrat de travail en cours à la date d'effet du présent protocole, ont le choix :

- Soit de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail. Dans ce cas, leur taux d'activité actuel est appliqué au nouvel horaire de 35 heures. Le volume d'heures travaillées est réduit par application du coefficient 35/39 sans incidence sur leur salaire. Ces heures sont réparties sur les jours de travail déjà prévus au contrat ;
- Soit de maintenir le nombre d'heures actuellement travaillées. Dans ce cas, leur taux d'activité, apprécié par rapport au nouvel horaire de 35 heures est majoré par application du coefficient 39/35. Il en va de même de leur salaire ;
- Soit d'opter pour un temps plein, dans la mesure des emplois disponibles et compte tenu du droit de priorité légale dont ils bénéficient.

Le choix de l'une de ces trois solutions sera contractualisé sous forme d'avenant au contrat de travail.

my
 A
 DG
 cf
 RH
 RR

ARTICLE II-4 : **Astreinte**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Sont concernés les personnels de maintenance technique et informatique.

L'astreinte doit reposer en priorité sur le volontariat.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Les circonstances exceptionnelles sont celles définies à l'article IV-1.6 auxquelles s'ajoute l'indisponibilité imprévue d'un salarié normalement en astreinte.

Pour assurer sa disponibilité, le salarié d'astreinte disposera d'un moyen de télécommunication mobile. Le moyen de télécommunication mobile mis à sa disposition l'est uniquement pendant la période d'astreinte.

La durée des interventions sur site est décomptée comme temps de travail effectif, en incluant les temps de trajet, avec toutes conséquences en découlant. Elles font l'objet d'une auto-déclaration avec visa de la hiérarchie. Il en est de même pour des opérations de télémaintenance qui seraient effectuées à partir du domicile du salarié d'astreinte.

Les autres sujétions de l'astreinte, notamment les dérangements occasionnés par les appels téléphoniques éventuels, tant qu'il n'y a pas de déplacement effectif du salarié d'astreinte pour intervenir sur site, donnent lieu à versement d'une indemnité compensatrice d'astreinte. Celle-ci est fixée à 650 F pour une période d'astreinte de 24 heures. Son montant est ajusté prorata temporis, déduction faite de la durée des éventuelles interventions sur sites et des trajets afférents. Elle est revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

Pour un salarié donné, le nombre de week-end et de jours fériés chômés d'astreinte ne pourra excéder 13 par an.

Indépendamment des astreintes de fin de semaine, un salarié ne pourra être planifié pour plus de sept astreintes de nuit par mois.

Les modalités de déclenchement et de suivi des interventions réalisées en astreinte sont définies de façon appropriée dans chaque établissement. Elles relèvent, ainsi que le constat des pratiques observées, de la compétence de la commission de suivi de l'accord créée à l'article VII-2.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

RR
Anas
off
AA
DS
EI
RR
SH

TITRE III

JOURNALISTES

MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL

Mr
Maai
~~*9-10*~~
RR
a.
Df
Stt

ARTICLE III-1 - Planification de l'activité des Journalistes et régime des absences

Compte tenu des nécessités inhérentes à la profession de journaliste, la réduction du temps de travail prend la forme de jours de repos supplémentaires au sein de toutes les rédactions de RFO.

La nécessité d'assurer la continuité du service de l'information implique que le travail des journalistes permanents soit planifié sur les sept jours de la semaine, les jours travaillés étant, dans la mesure du possible, consécutifs. Les jours de repos hebdomadaires sont eux aussi normalement consécutifs, mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Hors repos hebdomadaire ou jours exceptionnels et, d'une manière générale, nonobstant toutes dispositions spécifiques stipulées par l'avenant audiovisuel à la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, les jours de congés ou de repos des journalistes sont, en vertu de la Convention Collective, avant ARTT, soit :

- Des jours de congés payés annuels ou divers pour jours fériés,
- Des jours de congés pour réduction de la durée du travail,
- Des repos compensateurs pour dépassement du nombre maximum des jours annuels travaillés, sachant qu'il ne peut être cumulé plus de 15 jours de récupération.

a) Les jours travaillés avant RTT se décomposent donc comme suit :

365 jours calendaires

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés principaux
- 15 jours de congés « divers »
- 5 jours de repos (10 demi-journées pour le passage de 40 heures à 39 heures).

soit 216 jours travaillés (et 149 jours non travaillés)

b) Après RTT, les journalistes bénéficient de 20 jours de repos complémentaires au total, ainsi répartis :

- 16 jours au titre de la réduction du temps de travail
- 4 jours couvrant forfaitairement les contraintes de nouvelle organisation, notamment un éventuel fractionnement de congés annuels.

Handwritten signatures and initials:
 J. Max
 AA
 RR
 SH

La situation s'établit donc comme suit :

365 jours calendaires

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés principaux
- 15 jours de congés « divers »
- 5 jours de repos (10 demi-journées pour le passage de 40 heures à 39 heures).
- 16 jours de RTT
- 4 jours forfaitaires pour fractionnement éventuel

soit 196 jours travaillés (et 169 jours non travaillés)

Indépendamment de ce qui précède, les journalistes professionnels, ayant 8 années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio télévision et dans la profession, ont droit, en application de l'article 28-2 de l'AACNTJ, à 5 jours de congés supplémentaires.

Par souci d'unification et de simplification des diverses règles de prise de congés ou de repos, la période de référence RTT est alignée sur celle des congés annuels soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Il est rappelé que l'article 29 de la CCNTJ, joint en annexe, 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. 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, ainsi, qu'exceptionnellement, des empiètements sur le temps de repos visé à l'article L. 220-1 du Code du travail. Leur compensation est effectuée par l'attribution d'un repos complémentaire.

Ces dispositions épuisent les obligations des articles 29 de la CCNTJ et III de l'article L.212-15.3 du Code du travail.

- c) La planification de l'ensemble des congés ou des repos stipulés aux paragraphes a), b), qui relève de la responsabilité de l'entreprise, implique désormais de se conformer entièrement aux prescriptions légales et de faire coïncider la prise de ces congés avec les périodes de moindre activité de la rédaction considérée.

ARTICLE III-2 - Modalités de prise des jours pour réduction du temps de travail

Les rédacteurs en chef assurent la responsabilité de la mise en œuvre des modalités de réduction du temps de travail.

En concertation avec les journalistes de leur rédaction, ils veilleront à l'adéquation entre les nécessités de service et les souhaits du personnel.

Deux systèmes d'organisation du travail sont possibles. Ces systèmes peuvent coexister au sein d'une même rédaction. Le deuxième système, permettant une organisation constante du travail sur 4 jours, requiert l'accord du ou des salariés concernés ; cet accord vaut pour une période de un an renouvelable par tacite reconduction.

- Dans le premier système, les 16 jours pour RTT et les 4 jours forfaitaires pour fractionnement éventuel sont pris pour moitié à l'initiative du journaliste et pour l'autre moitié, fixés par le rédacteur en chef, en fonction des périodes de plus faible activité. La prise de ces jours à l'initiative du journaliste pourra aboutir à des semaines de travail de quatre jours. D'autre part, en accord avec l'employeur, les 5 jours de repos visés à l'article 26-1 alinéa 3 de l'AACCNTJ pourront être accolés entre eux et/ou accolés à d'autres congés.
- Dans le second système, les 16 jours pour RTT, les 4 jours forfaitaires pour fractionnement éventuel et les 5 jours pour passage de la durée hebdomadaire du travail de 40 Heures à 39 Heures sont pris au rythme de 1 jour par semaine travaillée, ainsi que, le cas échéant, les 15 jours de congés « divers » et les 5 jours de congés pour huit années d'ancienneté.

Chaque année, au mois de mai et au mois de novembre, est arrêtée une planification prévisionnelle des congés et des jours RTT pour les six mois suivants. Les éventuelles modifications apportées à la planification arrêtée doivent respecter une antériorité de 10 jours pour la prise d'un jour isolé au sein d'une semaine considérée et de 20 jours dans les autres cas.

Dans tous les cas :

- Il y a forclusion des jours de congés ou RTT non pris au terme de l'année de référence dans les conditions prévues par le Code du travail, sous réserve des dispositions prévues au titre V ;
- Les congés payés doivent être pris en principe par semaine entière ;
- Les vacances de fin de semaine doivent être équitablement réparties sur l'année entre les différents journalistes permanents de la rédaction.

En outre :

- s'agissant des jours ouvrés, il est convenu qu'une semaine civile comprend cinq jours ouvrés quel que soit le nombre de jours travaillés et fériés dans la semaine.

- En cas d'organisation du travail prévoyant une ou plusieurs semaines de quatre jours travaillés, le décompte des jours de congés pour les semaines considérées s'effectue sur la base de l'équivalence 5 jours ouvrés = 4 jours travaillés.

ARTICLE III-3 - Planification de l'activité des rédactions

L'attribution des jours de repos supplémentaires pour réduction du temps de travail conjuguée à la nécessité de mieux gérer les absences pour congés et récupérations stipulées ci-dessus implique une organisation rigoureuse, destinée à maintenir l'équilibre économique général de l'entreprise et son niveau d'activité.

Cette organisation nécessite une planification pluri-hebdomadaire et une meilleure anticipation de l'activité des rédactions afin d'utiliser de façon prioritaire et optimale les journalistes permanents.

RM
maxi
off. ~~*AD*~~
DB *a.* *RR*
 SH

TITRE IV

PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Handwritten notes:
RM
Man
~~SA~~ ~~AA~~
SA RR SH
D6

CHAPITRE 1 : COLLABORATEURS PTA NON-CADRES

ARTICLE IV-1-1 : Réduction du temps de travail

a) Les jours travaillés avant RTT se décomposent comme suit :

365 jours calendaires

104 jours de repos hebdomadaires

25 jours ouvrés de congés payés annuels

11 jours fériés, même s'ils tombent un samedi ou un dimanche compte tenu des jours dits « flottants » accordés pour compenser les coïncidences entre un jour férié et un samedi ou dimanche.

soit 225 jours

b) Après RTT, la durée annuelle de travail au cours d'une année de référence est fixée à 1575 heures.

Ces 1575 heures sont accomplies selon les modes d'organisation ci-après, prévoyant l'attribution de journées ou ½ journées et/ou une réduction de la durée journalière ou hebdomadaire de travail. Dans tous les cas la durée normale hebdomadaire moyenne est ramenée à 35 heures.

L'année de référence RTT est alignée sur celle des congés annuels, soit du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

L'ensemble des congés prévus au chapitre VI de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (CCCPA), et des Conventions Collectives PTA de Wallis et Mayotte est maintenu.

Handwritten notes:
 max
 AD
 es
 RR
 RH

ARTICLE IV-1-2 : Modalités pouvant être appliquées aux salariés travaillant en horaires constants

Après consultation du comité d'établissement et du CHS-CT, les directeurs fixent, en fonction de l'activité et des contraintes de chaque service de leur direction, un régime de référence du service, qu'ils affichent, après l'avoir choisi parmi l'un des cinq régimes suivants :

1 Réduction uniforme de la durée journalière de travail.

- La durée quotidienne de travail passe à 7 heures sur 5 jours, après accord du salarié.

2 Réduction de la durée de travail sur une période hebdomadaire.

- La durée quotidienne de travail reste à 7,8 heures en moyenne, avec une demi-journée de RTT dans la limite de 22,5 jours.

3 Réduction de la durée de travail sur une période de 2 semaines.

- La durée quotidienne de travail reste à 7,8 heures en moyenne, avec en alternance une semaine à 4 jours et une semaine à 5 jours dans la limite de 22,5 jours de RTT sur l'année.

4 Réduction de la durée de travail sur une période de 4 semaines.

- La durée quotidienne de travail reste à 7,8 heures en moyenne.
- La durée hebdomadaire de travail est réduite par l'attribution de journées ou demi-journées de repos, dans la limite de 22,5 jours de RTT sur l'année, dans les conditions suivantes :
 - soit par la prise d'un repos d'une demi-journée par semaine,
 - soit par la prise d'un repos d'une journée une semaine sur deux, faisant ainsi alterner des semaines de quatre et de cinq jours,
 - soit par la prise de deux journées de repos toutes les quatre semaines,
 - soit de la prise de deux journées de repos au terme de trois semaines de cinq jours travaillés et d'une semaine de trois jours travaillés.

5. Réduction de la durée du travail sur une période de 8 semaines

La réduction du temps de travail s'apprécie sur une période de 8 semaines consécutives. Elle résulte des deux éléments suivants :

- l'octroi de 22,5 jours ouvrés de congés RTT au total pour l'année de référence (1^{er} juin au 31 mai). Ce nombre est ajusté prorata temporis en cas d'année incomplète de collaboration. Sur ces 22,5 jours ouvrés, 10 jours sont pris à l'initiative du salarié, en principe par semaine civile complète au cours de l'année de référence, les 12,5 jours ouvrés (ou 25 demi-journées) restants sont fixés par l'employeur, en principe par journée entière, le cas échéant par semaines civiles complètes. Les seuils horaires de chaque période sont réajustés à hauteur de 7 H par jour reporté, compte tenu de ce que chacune des 6 périodes de 8 semaines contient en théorie 3,5 jours RTT, la période restante de 4 semaines en contenant 1,5.

Ainsi, puisque 8 semaines correspondent à 280 H et 3,5 jours RTT, en cas de report de un ou plusieurs jours RTT, le seuil de 280 H est majoré de 7 H par jour reporté pour la période d'origine, et abaissé d'autant pour la période durant laquelle le jour RTT reporté est effectivement pris.

Il en va de même pour les éventuels reports affectant la période restante de 4 semaines.

Tout report de jour RTT d'une période sur l'autre doit être mutuellement consenti entre l'employeur et le salarié concerné.

- une durée hebdomadaire moyenne de travail s'établissant à 39 Heures pour les semaines ne comportant pas de journée ou de demi-journée de RTT.
6. Mixité possible au sein d'un même service ou entité des différentes formes de réduction.

Après concertation, les directeurs pourront individualiser les horaires de travail, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes de service.

Toute demande d'individualisation, si elle est acceptée par le Directeur concerné, constitue une dérogation par rapport au régime de référence du service et doit faire l'objet d'une autorisation annuelle éventuellement renouvelable, mais jamais acquise à titre définitif.

ARTICLE IV-1-3 - Modalités applicables aux salariés travaillant en horaires variables

Il y a organisation du travail en horaires variables lorsque l'activité n'est pas régulière. Les horaires peuvent alors être différents d'une semaine à l'autre.

Dans ce cas, la réduction du temps de travail s'apprécie sur une période de 8 semaines consécutives.

Elle résulte des deux éléments suivants :

- l'octroi de 22,5 jours ouvrés de congés RTT au total pour l'année de référence (1^{er} juin au 31 mai). Ce nombre est ajusté prorata temporis en cas d'année incomplète de collaboration. Sur ces 22,5 jours ouvrés, 10 jours sont pris à l'initiative du salarié, en principe par semaine civile complète au cours de l'année de référence, les 12,5 jours ouvrés (ou 25 demi-journées) restants sont fixés par l'employeur, en principe par journée entière, le cas échéant par semaines civiles complètes. Les seuils horaires de chaque période sont réajustés à hauteur de 7 H par jour reporté, compte tenu de ce que chacune des 6 périodes de 8 semaines contient en théorie 3,5 jours RTT, la période restante de 4 semaines en contenant 1,5.

Ainsi, puisque 8 semaines correspondent à 280 H et 3,5 jours RTT, en cas de report de un ou plusieurs jours RTT, le seuil de 280 H est majoré de 7 H par jour

reporté pour la période d'origine, et abaissé d'autant pour la période durant laquelle le jour RTT reporté est effectivement pris.

Il en va de même pour les éventuels reports affectant la période restante de 4 semaines.

Tout report de jour RTT d'une période sur l'autre doit être mutuellement consenti entre l'employeur et le salarié concerné.

- une durée hebdomadaire moyenne de travail s'établissant à 39 Heures pour les semaines ne comportant pas de journée ou de demi-journée de RTT.

ARTICLE IV-1-4 : Travail par cycles – Travail posté continu

a) cycles

Lorsque le travail est organisé en cycles, la durée hebdomadaire moyenne du cycle est fixée à 35 H et le nombre de semaines du cycle ne peut excéder 8.

b) Travail posté continu

On entend par technicien en travail posté continu ceux qui, quelle que soit leur position hiérarchique, travaillent de manière permanente en équipes successives selon un cycle continu organisé par tableau de service pour exercer une activité fonctionnant en continu 24 heures sur 24 tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés.

Les salariés qui exercent un travail posté continu travaillent selon un rythme de 32 heures en moyenne hebdomadaire. Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de ce seuil.

Ces salariés doivent rester en permanence pendant leur vacation à la disposition de l'employeur. Le temps de pause déjeuner (ou dîner) fixé à 30 minutes est compris dans la durée du travail effectif.

ARTICLE IV-1-5 : Travail hebdomadaire sur quatre jours

Cette organisation peut être introduite dans les modalités visées aux articles IV-1.2 à IV-1.4 sous réserve que les potentiels et la continuité du service concerné le permettent. Elle ne peut être appliquée aux « postes » uniques. Selon cette organisation, la durée journalière de travail passe à 8H45 en moyenne. Le travail s'effectue sur 4 jours. Il n'est pas attribué de jours pour réduction du temps de travail, le 5^{ème} jour étant sans vacation. D'autre part, le décompte des droits à congés s'effectue selon l'équivalence 4 jours travaillés égalent 5 jours ouvrés.

ARTICLE IV-1.6 : Dispositions communes

Après concertation avec les intéressés, l'encadrement, au niveau de chaque service ou entité, assurera la responsabilité de la mise en œuvre des modalités de réduction du temps de travail.

En concertation avec les intéressés, l'encadrement veillera à l'adéquation entre les nécessités de service et les souhaits des personnels.

Une planification prévisionnelle des jours de RTT devra être organisée semestriellement..

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, pour la période de planification en cours.

Les jours RTT doivent être épuisés au terme de l'année de référence et ne peuvent faire l'objet d'un report sur l'année suivante.

Un délai de prévenance de 10 jours doit être observé en cas de modification de prise des jours RTT. En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur pourra ramener ce délai à 1 jour franc.

On entend par circonstances exceptionnelles les cas suivants :

- les exigences liées à la sécurité du personnel et des installations,
- le 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,
- le travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure,
- le cas où il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci,
- l'indisponibilité imprévue d'un salarié normalement en astreinte.

ARTICLE IV-1.7 : Déclenchement des heures supplémentaires

a) Décompte

Les heures normales sont décomptées au réel. S'agissant des heures supplémentaires, toute demi-heure commencée est due.

Lorsqu'une fête légale chômée énoncée à l'article IV-12 de la CCCPA ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 125 % est ramené à la 28^{ème} heure (cf. article IV-1.8) ; il est

ramené à la 21^{ème} heure lorsque plusieurs jours de la semaine considérée, hors samedi et dimanche, coïncident avec un jour férié précité.

b) S'agissant des modalités visées aux articles IV 1.2-1 - IV 1.2-2

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

c) S'agissant des salariés travaillant selon des horaires cycliques

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée moyenne du cycle.

d) S'agissant des autres modalités

Les heures effectuées dans le cadre de la semaine civile peuvent varier entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures, (hors semaines de 3 jours visées au IV-1.2), sans être considérées comme des heures supplémentaires sous la réserve que soit respectée la moyenne de 35 heures sur la période considérée (2 semaines, 4 semaines, 8 semaines). Cette moyenne est toutefois réajustée à due concurrence en cas de report de jours RTT, d'une période sur l'autre au sein de l'année de référence considérée. Il est rappelé que tout report d'une période sur l'autre doit être mutuellement consenti entre l'employeur et le salarié concerné.

Lorsqu'un salarié est conduit à effectuer des semaines de travail de 28 Heures ces dernières doivent être réparties sur 4 jours consécutifs au maximum.

Un même salarié ne peut être planifié à hauteur de 42 heures plus de 2 semaines consécutivement.

En cas de semaines comprenant une ou plusieurs journées ou demi-journées RTT, les heures accomplies au-delà du seuil hebdomadaire prescrit par l'article L.212-9 nouveau du Code du travail seront décomptés comme heures supplémentaires.

Sont donc considérées comme heures supplémentaires :

- les heures dépassant le plafond hebdomadaire de 42 heures (ou le seuil hebdomadaire fixé à l'article L.212-9 nouveau du Code du travail si la semaine considérée comporte une ou plusieurs journées ou demi-journées RTT) ;
- et, à l'exclusion des heures ci-dessus, celles dépassant le produit de 35 heures par le nombre de semaines comprises dans la période considérée, sous réserve des réajustements précités.

ARTICLE IV-1.8 : Heures supplémentaires : taux et contingents

1. Les heures supplémentaires sont limitées à 369 heures dans l'année, dont un contingent maximal de 130 heures rémunérées, susceptible d'être abaissé dans les cas prescrits par la loi. En particulier dans les cas où s'applique la plage horaire de modulation 28H/42H précitée, le contingent annuel d'heures

supplémentaires rémunéré est réduit à 90 H. Au-delà du contingent, les heures supplémentaires sont obligatoirement récupérées temps pour taux.

2. Taux des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, dans le cas où elles seraient décomptées à la semaine, s'appuient sur la semaine civile, qui s'étend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

a) Jusqu'à la 43^{ème} heure incluse

Les heures supplémentaires accomplies sont soit payées, soit récupérées, au taux de 125 %.

b) Au delà de la 43^{ème} heure

Les heures supplémentaires accomplies sont soit payées, soit récupérées, au taux de 150 %.

Les taux de 125 et 150 % ci-dessus correspondent à la rémunération des heures supplémentaires et des majorations et bonifications prévues par la loi Aubry. Ils s'appliquent au 1^{er} février 2000.

ARTICLE IV-1.9 : Travail décalé

Pour l'application de l'article 4-7 « travail décalé » du Titre I du Règlement cadre de travail, les tableaux de service concernés sont affichés le vendredi précédant la semaine de travail considérée, au plus tard à 17 H00.

Jusqu'à l'avant-veille à 17 H00 d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, décalage, réduction ou suppression de vacation. Après l'avant-veille à 17 H d'un jour considéré, les modifications précitées ne peuvent intervenir qu'à titre exceptionnel. Dans les deux cas, les créations, prolongations ou décalages d'une vacation entraînent le paiement d'une indemnité de travail décalé lorsque les conditions énoncées à l'article 4-7 précité du Titre I du Règlement Cadre du Travail sont réunies.

ARTICLE IV-1.10 : Vacations – Durée – Intervalle – Repos hebdomadaire

a) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est donné par priorité le dimanche.

Le salarié ne peut être amené à travailler plus de 3 dimanches de suite.

Si un salarié a travaillé trois dimanches consécutifs, un repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée lui est accordé le quatrième dimanche.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, ce qui équivaut à 35 heures en continu.

b) Durées maximales

La durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pour assurer la sécurité du personnel et des installations ou répondre à des pointes d'activité ou des événements imprévus liés à l'antenne sans pouvoir excéder 3 jours par semaine.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives entre deux journées de travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder :

- 48 heures sur une semaine,
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (1 trimestre).

Les salariés bénéficient, sauf exception, d'un jour sans vacation en sus du repos hebdomadaire, ces deux jours étant, dans la mesure du possible consécutifs. Ils sont distincts des journées ou demi-journées RTT.

La durée de la pause repas est normalement fixée à une heure. Elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, chaque salarié pouvant librement vaquer à ses occupations.

c) Vacations

L'intervalle entre deux vacations peut être supérieur ou égal à 7 heures. Il peut être inférieur ou égal à 2 H 30, voire à titre dérogatoire, à 4 heures en fonction des besoins de l'établissement concerné.

L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 13 heures.

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

M
Max. *D*
~~*DP*~~
CI *PR*
SH

CHAPITRE 2 : COLLABORATEURS PTA - CADRES

Les cadres de l'entreprise bénéficient également d'une réduction de leur temps de travail. Celle-ci est adaptée aux spécificités des fonctions assumées et aux conditions particulières d'exercice de leurs tâches ou missions.

La loi distingue trois catégories de cadres soumises, chacune, à un régime particulier au regard de la réglementation sur la durée du travail. La répartition s'effectue comme indiqué à l'article IV-2.1, étant précisé que le contrat des collaborateurs liés à la Présidence ou à la Direction Générale spécifie celui des trois régimes dont relève le collaborateur concerné.

ARTICLE IV-2.1 : Les catégories de cadres – Régime applicable

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont les directeurs du siège et des établissements régionaux. Ils n'entrent pas dans le champ d'application défini à l'article I-1.

b) Les cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée et dont les missions sont compatibles avec l'horaire collectif

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont intégrés, et pour lesquels la durée de travail peut être prédéterminée,
- les cadres dont les missions sont compatibles avec l'horaire collectif.

Ils peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires. Ces cadres sont alors soumis aux mêmes règles que les autres salariés PTA, que ce soit en matière de durée et d'organisation du travail, de repos et de congés. Ils sont donc régis par les dispositions du chapitre I du présent titre. Ces dispositions ne sauraient porter atteinte aux sommes versées sous l'élément de salaire « prime de sujétions ».

c) Les cadres dont les horaires ne peuvent être prédéterminés

Entrent dans cette catégorie les cadres dont la nature des activités implique une grande latitude dans l'organisation de leur travail et la gestion de leur temps.

Ces cadres sont les cadres de direction (B-25, B-26, B-27), et les cadres constituant l'équipe de direction des stations qu'ils aient ou non un contrat de travail de cadre de direction.

La durée annuelle du travail de ces cadres est fixée à 204 jours pour une année de référence RTT.

Ces cadres ont vocation à être assujettis à un horaire hebdomadaire moyen de travail, sur le mois ou sur l'année civile, supérieur à la durée légale du travail. Les empiètements éventuels sur le temps de repos entre deux journées de travail et sur le repos hebdomadaire doivent demeurer exceptionnels et donnent droit à récupération

D'autre part, lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel de 204 jours, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés qui auraient été reportés dans les conditions prévues à l'article L.223-9. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Ces dispositions épuisent les obligations du III de l'article L.212-15.3 du Code du travail.

AM
mao
RR
off
a
DG
SH

TITRE V

LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Un compte épargne-temps prenant effet au 1^{er} juin 2000 sera négocié avant le 31 mars 2000.

par
mar.

~~SA~~
RR.
SA
D6
SA

TITRE VI

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

PM
mar
RR
ca
D6 *JH*

ARTICLE VI-1: Conséquences sur l'emploi

Le présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer et de déprécariser l'emploi au sein de l'entreprise.

La Direction réaffirme ses engagements antérieurs. En conséquence, 13 emplois sont créés au titre de l'ARTT, affectés prioritairement aux stations les plus nécessiteuses, répartis comme suit :

- 6 journalistes dont 4 à Mayotte
2 en Guyane
- 7 P.T.A. dont 3 à Wallis
4 en Guyane

Ces créations sont accompagnées d'un effort significatif en matière d'intégration de personnels non-permanents.

Les recrutements seront effectués en concertation avec les partenaires sociaux.

La Direction s'engage également à maintenir, à niveau sensiblement constant, l'emploi permanent dans l'entreprise, tous établissements confondus pour les deux ans à venir.

ARTICLE VI-2 : Conséquences salariales

La réduction du temps de travail est sans conséquence sur le salaire de base, tant pour les salariés actuels que pour les futurs salariés.

Le salaire de base, c'est-à-dire le salaire correspondant à la rémunération de la durée normale de travail, versé pour 39 H est maintenu pour 35 H.

Le salaire horaire est la 1/151,67^{ème} partie du salaire mensuel.

En 2000, il sera procédé à des mesures individuelles, indépendamment des mesures générales qui pourraient être collectivement autorisées.

ARTICLE VI-3 : Conséquences sur l'évolution des métiers

La recherche et la mise en œuvre d'une nouvelle organisation peut conduire à une modification du contour d'emplois existants. Celle-ci devra faire l'objet des négociations ad hoc. Les parties conviennent d'examiner la question avant la fin de l'exercice 2000.

En tout état de cause, un souci prioritaire de formation portera sur les salariés dont les métiers sont susceptibles d'être affectés par une nouvelle technologie.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

RM
Max
~~*AA*~~
g.
g.
AA

ARTICLE VII-1 : Date et durée d'application
Mise en place

Le présent accord et ses annexes sont conclus dans leur globalité pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2000 dans l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La période allant du 1^{er} février au 31 mai 2000 constitue une période de mise en place et de transition active. Cette période doit servir à réaliser les communications nécessaires auprès de l'ensemble du personnel et être mise à profit pour permettre à chaque activité de s'adapter, de s'organiser, de tester et d'expérimenter les formules d'aménagement et réduction du temps de travail retenues pour chaque catégorie de personnel selon des choix, des délais, des moyens et des modalités qui seront présentés et discutés dans chacun des établissements. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris au cours de la période de transition pourront être épuisés dans les trois mois suivants.

Les clauses du présent accord se substituent, à compter de leur date d'application, à toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

ARTICLE VII-2 : Suivi de l'accord

En complément des rôles respectifs des délégués du personnel et des comités d'établissements, durant les trois premières années, une commission paritaire est chargée du suivi du présent accord conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le suivi porte sur la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, notamment sur les durées effectives de travail, les modalités de la réduction du temps de travail et le respect des délais de prévenance des salariés. La commission est compétente pour les litiges d'interprétation du présent protocole.

Il lui est communiqué le bilan annuel de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emploi 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.

Sont également portés à sa connaissance, les éventuels cas de réduction substantielle et permanente de rémunération découlant directement de l'application des dispositions du présent protocole.

La commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre équivalent de représentants de la direction.

En 2000, la commission se réunira au moins deux fois, la première réunion devant se tenir avant le 30 juin.

Les années suivantes, elle se réunira à l'occasion de la négociation annuelle.

De plus, elle pourra être convoquée à tout moment à la demande motivée d'un signataire.

ARTICLE VII-3 : Clause de sauvegarde

En cas de modification législative, réglementaire ou conventionnelle postérieure à la signature du présent accord et remettant en cause son équilibre, les parties conviennent de se rencontrer immédiatement pour tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

ARTICLE VII-4 : Révision

Les parties signataires ont la faculté de demander la révision du présent accord au plus une fois par année civile par lettre recommandée avec accusé de réception, adressées à chaque signataire. La demande de révision doit être motivée et comporter un projet intégrant les modifications souhaitées. Dans les trois mois suivants la réception de cette demande, les signataires y répondront par écrit et le cas échéant se rencontreront dans les six mois pour examiner la proposition de révision.

ARTICLE VII-5 : Adhésion

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra concerner que l'accord dans son intégralité.

ARTICLE VII-6: Dénonciation

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail. Les parties rappellent que l'accord constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ARTICLE VII-7 : Dépôt

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales de dépôt du présent accord.

ARTICLE VII-8 :

Le présent accord est signé sous condition suspensive expresse de soumission pour consultation :

- au Comité Central d'Entreprise, conformément aux dispositions légales.
- aux Autorités de Tutelles de la société ;

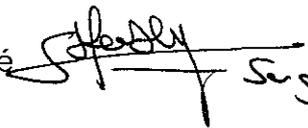
Il ne pourra donc prendre effet qu'après observation de cette procédure.

Malakoff, le 28 Janvier 2000

Pour les Organisations syndicales

Pour la Société RFO

CFDT-Radio Télé

 Serge Heckli

USNA-CFTC

 Charles DEBIJNE

 André-Michel BESSE

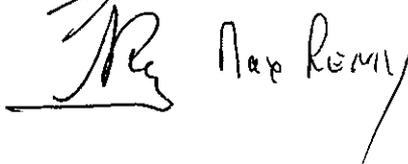
SNPCA-CFE-CGC

 Stéphane

SPC-CFE-CGC

 Stéphane

SNRT-CGT

 Max Remy

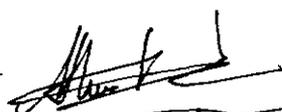
SNJ-CGT

CSA - PTA

 Robert ROSE

CSA - Journalistes

SNFORT



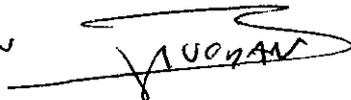
le 28 JANVIER 2000
Main JEAN-MICHEL SGT FO

SGJ-FO



SNJ

JEAN-MICHEL SGT FO



ANNEXE

à l'article III-1-b)

Extrait de la CCNTJ du 27 octobre 1987

Article 29 - DURÉE DU TRAVAIL

Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

A compter du 1^{er} février 1982, la durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois.

Les parties reconnaissent 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.

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

Les modalités d'application de l'ordonnance 82.41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail, peuvent prendre différentes formes et sont définies par les accords au niveau de l'entreprise.

Elles peuvent se traduire par des réductions de travail quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles.

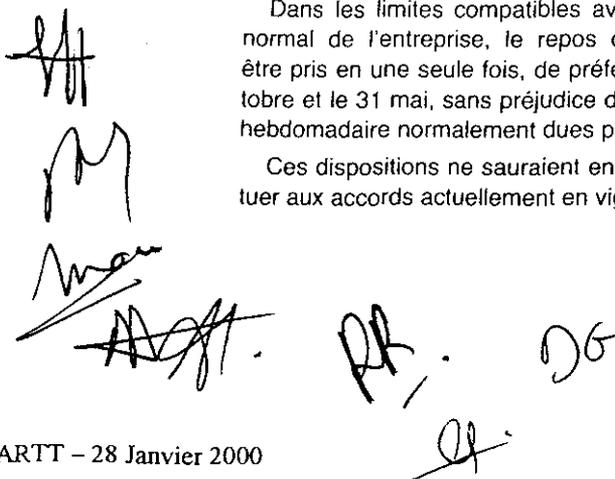
Le repos hebdomadaire de deux jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder soixante jours, délai porté à quatre-vingt-dix jours pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.



 A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom left of the page. From top to bottom, they include: a stylized signature, a signature that appears to be 'M', a signature that appears to be 'Mou', a signature that appears to be 'A. J.', and several other initials including 'RR', 'DG', and 'A'.

ANNEXE

La Direction communiquera aux Organisations syndicales une étude sur les disparités salariales de RFO par rapport à l'Audiovisuel public, avant la fin du mois de février 2000.

Il sera proposé une concertation avant le terme du premier trimestre 2000 :

- pour adapter et harmoniser le protocole du 22 octobre 1996 portant sur les récupérations,
- pour la mise en place d'un compte épargne-temps.

M
max
AA — DO
RR
AA
AA

R.F.O.
28 Janvier 2000

M

~~Max~~

~~PA~~

g/ g

DG SA

RR