



**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR L'AMENAGEMENT, LA REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL
A RADIO FRANCE INTERNATIONALE**

La Direction de Radio France Internationale et les organisations syndicales se sont réunies pour examiner les modalités d'application de la loi sur la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Elles ont conclu un accord d'entreprise dans le cadre de la loi d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de la loi du XXX. Cet accord d'entreprise prévoit les dispositions suivantes :

I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord, qui forme un tout indissociable, s'applique à tous les salariés de R.F.I., sous C.D.I. ou sous C.D.D., en application de l'article L. 122-1-1 1°/ et 2°/ selon les modalités précises adaptées à leur situation professionnelle et à leur catégorie socioprofessionnelle.

al
DAS
MT
HP

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

II - DISPOSITIONS GENERALES

II.1 - NOUVELLE DUREE LEGALE DU TRAVAIL

II. 1. 1 - Durée du travail de référence

La durée du travail de référence est de 35 H. effectives en moyenne hebdomadaire pour l'ensemble du personnel concerné par le présent accord.

Cette durée du travail sera appréciée en référence à un nombre de jours et/ou d'heures travaillées sur l'année. Cette référence est fixée par catégorie professionnelle : Personnels Techniques, Administratifs et de Production (PTA) non cadres, PTA cadres, et journalistes, dans les articles ci-après.

Les heures ou jours R.T.T. correspondant à la réduction du temps de travail étant générés par du temps de travail effectif, ils ne peuvent en principe être pris par anticipation, sauf exception et dans la limite de 6 jours au maximum par an.

II - 1 - 2 Durées maximales du travail

II - 1 - 2 - 1° - durée maximale journalière

Conformément à l'article L 212-1 du code du travail, la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 H. Toutefois, à la Direction Technique et au Département Informatique, pour tenir compte des contraintes d'activité liées à l'exploitation et à la diffusion, à l'installation ou la maintenance des matériels techniques ou informatiques, cette durée journalière de travail pourra être portée au-delà de 10 H., dans la limite de 12 H., en fonction des contraintes d'activité.

D'autre part, en application de l'article IV.2.2. de la convention collective, des dispositions particulières à d'autres secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, pourront, si besoin est, être négociées avec les organisations syndicales pour fixer la nature et les conditions qui pourront, à titre exceptionnel, porter la durée journalière à 12 H.

II - 1 - 2 - 2° - durée maximale hebdomadaire

Conformément à l'article L. 212-7 du code du travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, heures supplémentaires comprises. Au cours d'une même semaine, la durée du travail effectif ne peut dépasser quarante-huit heures.

Ces durées maximales peuvent être dépassées dans la limite de 60 heures par semaine dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité des personnels et des installations
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure
- nécessité du maintien du même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

af
JAF
—

M. 2A
—
2 CR
—

II - 2 DEFINITION ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

II - 2 - 1 - Dispositions générales

En application de l'article 212-4 du code du travail, constitue un temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les dispositions des articles 3-1 et 3-2 du règlement cadre, annexé à la convention collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles, définissant les temps exclus du temps de travail effectif ou décomptés comme temps de travail effectif, demeurent applicables.

II - 2 - 2 - Dispositions spécifiques à l'Astreinte

En application des nouvelles dispositions légales, la période d'astreinte est définie comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir à la demande de son supérieur hiérarchique, dans les meilleurs délais. Pour ce faire, le salarié doit pouvoir être joignable par tous moyens.

L'astreinte est indemnisée ou compensée mais exclue du temps de travail effectif. Le temps d'intervention est décompté comme temps de travail effectif.

Les parties signataires du présent accord conviennent de réviser l'accord d'entreprise du 29 novembre 1996 concernant le régime et l'indemnisation des astreintes des P.T.A. et, notamment son champ d'application.

II - 3 ORGANISATION DU TRAVAIL

Les modalités d'organisation du travail seront arrêtées, avec la hiérarchie, pour une année civile, à l'exception des dispositions applicables aux personnels de réalisation prévues à l'art. III - 4 et aux "producteurs-délégués" C.D.I. tome 3 prévues à l'art. IV - 2 -1. Un changement d'affectation ou de fonction pourra conduire à une modification, en cours d'année, des modalités d'organisation. Celles-ci sont arrêtées, en fonction de la nature des activités exercées, des nécessités de service, et de l'organisation collective du travail, avec le souci de préserver l'équité entre tous les salariés d'un même service ou d'une même entité.

Les souhaits individuels des salariés seront pris en compte, dans la mesure où ils ne remettent pas en cause l'organisation collective du travail au sein d'une équipe de travail.

II - 4 - PERIODES NON TRAVAILLEES

Les repos, jours ou heures R.T.T., sont acquis en contrepartie d'une durée de travail effectif supérieure à 35 H., sauf dispositions particulières définies dans le présent accord.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas d'heures ou de jours R.T.T. ; ces périodes non travaillées sont, notamment, les congés sans solde, les congés maternité, les congés maladie et toute autre forme de suspension du contrat de travail. Les jours R.T.T. sont réduits en proportion.

R.F.I. déterminera les modalités d'application de cet article, en fonction des décrets d'application de la loi et des dispositions prises dans les autres sociétés de l'audiovisuel public.

CP
JFS
MT

AP
DCA
3
JUN
DE

III - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS P.T.A. - NON CADRES

III - 1 - DISPOSITIONS GENERALES

La durée annuelle de travail effectif est de 1575 heures

Avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein, est de :

365 jours annuels - 104 jours de repos hebdomadaire - 25 jours de congés payés annuels - 11 jours fériés (dont les jours flottants) = 225 jours travaillés
. soit 1 755 heures travaillées (45 semaines X 39 heures)

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein sera ainsi ramenée à 1 575 heures travaillées à compter du 1^{er} février 2000, soit une réduction du temps de travail sur l'année de 180 heures, sans préjudice des dispositions du chapitre VI "Congés" de la convention collective qui demeurent valables.

III - 2 - MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T.) AUX PERSONNELS TRAVAILLANT EN HORAIRES HEBDOMADAIRES CONSTANTS

Le travail est organisé sur 5 jours au maximum selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine.

Le samedi n'est pas travaillé. Le dimanche est jour de repos hebdomadaire.

Toutefois, certains salariés travaillant en horaires hebdomadaires constants sur des postes devant être tenus 7 jours sur 7 peuvent être amenés à travailler le samedi et/ou le dimanche. Dans ces conditions, ces modalités seront prévues au contrat de travail des salariés.

En application des articles II-3 et III-1 du présent accord, les options de la réduction du temps de travail sont les suivantes :

III - 2 - 1 - Réduction du temps de travail dans un cadre hebdomadaire

III - 2 - 1 - 1^oréduction de la durée journalière de travail

La durée quotidienne de travail est de 7 H., répartie sur 5 jours. Dans ce cas, les horaires de travail sont arrêtés en accord avec le responsable hiérarchique et se situent dans le cadre de la plage horaire applicable au salarié avant l'entrée en vigueur du présent accord, à moins qu'une autre plage horaire soit définie au niveau d'un service avec l'accord du responsable hiérarchique et du salarié.

ap
JFS
—

ap
M.C.A.
4
CR
—

III - 2 - 1 - 2° - réduction de la durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire du travail est ramenée à 35 H.

La durée quotidienne de travail est de 7 H.45

La durée hebdomadaire de travail est réduite par l'attribution d'heures de repos prises par demi-journée de repos de 4 heures par semaine, dans les limites fixées à l'article III. 1 (180 H.)

La prise de la demi-journée R.T.T. est déterminée avec la hiérarchie sur la base des souhaits exprimés par les salariés et des nécessités du service.

III - 2 - 2 - Réduction du temps de travail dans le cadre de quatre semaines

La durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année est réduite par l'attribution d'heures de repos, prises par journées de repos, dans les limites fixées à l'article III-1 (180 H.), dans les conditions suivantes :

. soit par la prise d'un repos d'une journée une semaine sur deux, faisant ainsi alterner des semaines de 4 et de 5 jours. Dans ce cas, les durées journalières de travail sont les suivantes : 7 H.45 la semaine de 4 jours, 7 H.48 la semaine de 5 jours.

. soit par la prise d'un repos de deux journées toutes les quatre semaines. Dans ce cas, les durées journalières de travail sont les suivantes : 7 H.40 la semaine de 3 jours, 7 H.48 les semaines de 5 jours.

Les modalités de prises de ces repos sont arrêtées avec la hiérarchie sur la base des souhaits exprimés par les salariés et des nécessités de service. Elles sont planifiées, sans possibilité de report au-delà de 4 semaines, à l'exception des dispositions prévues aux articles III-2-5, III-2-6 et III-5-4.

III - 2 - 3 - Droit d'option

Le choix entre les trois options visées aux articles III-2-1-1° - III-2-1-2° et III-2-2 est arrêté pour l'année civile, à l'exception des dispositions applicables aux personnels de réalisation prévues à l'article III-4-1. Il fait l'objet d'une notification écrite du responsable hiérarchique, transmise à la D.R.H.

III - 2 - 4 - Dispositions applicables aux personnels travaillant sur des vacances journalières de 8 H.45 de travail effectif

A titre exceptionnel, et après accord de la hiérarchie et du salarié, certains personnels pourront travailler sur 4 jours avec des vacances journalières de 8 H.45 de travail effectif, expressément déterminées et parce que les contraintes de service le nécessitent. Le jour non travaillé sera fixé en concertation avec le responsable hiérarchique, sur la base des souhaits du salarié et des besoins du service.

En cas d'impératif de service, ce jour non travaillé pourra être déplacé au sein de la semaine, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires respecté par la hiérarchie, et dans la limite de 5 fois par an non consécutives. Cette disposition n'est pas applicable aux personnels travaillant sur 4 jours en horaires hebdomadaires constants sur des postes devant être tenus 7 jours sur 7.

d
J45
RTT

cg
M
5
Y.C.A.
OR

III - 2 - 5 - Modalités de prise des jours

Le choix des demi-journées ou journées de repos sera fait en concertation avec le responsable hiérarchique, sur la base des souhaits du salarié et des besoins du service.

Par exception au principe posé par l'article III-2-3, un roulement pourra être assuré à l'issue d'une période de six mois entre les salariés d'un même service afin de permettre au salarié de disposer de la demi-journée ou journée de son choix.

En cas d'impératif de service, cette demi-journée ou journée pourra être déplacée, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires respecté par la hiérarchie, et dans la limite de 5 fois par an de façon non consécutive. Dans ce cas, la demi-journée ou journée est prise à l'initiative du salarié, ou alimente le Compte Epargne Temps, dans les limites fixées par l'accord relatif au C.E.T.

III - 2 - 6 - Dispositions applicables aux personnels des Directions Administrative et Financière et des Ressources Humaines connaissant une période de forte activité

Les personnels de ces Directions connaissant une période de forte activité pourront sur cette période être amenés à reporter la prise de leurs heures R.T.T., prises par demi-journées ou journées de repos, pendant une période ne pouvant excéder deux mois consécutifs. En contrepartie :

- il ne pourra être demandé au salarié de déplacer d'autres jours R.T.T. dans l'année
- les jours R.T.T. décalés seront pris intégralement au choix du salarié ou alimenteront le Compte Epargne Temps

Un délai de prévenance de 14 jours calendaires sera respecté par la hiérarchie.

Les articles III - 2 - 5 et III - 2 - 6 ne sont pas cumulatifs.

Dans l'hypothèse où les dispositions de cet article auront été appliquées au salarié dont la réduction du temps de travail s'effectue dans un cadre annuel (cf. article III - 2 - 7), les heures de repos, prises par journées ou demi-journées, seront à prendre pour 2/3 au choix du salarié et pour 1/3 au choix du responsable hiérarchique, hormis les jours alimentant le Compte Epargne Temps.

III - 2 - 7 - Réduction du temps de travail dans un cadre annuel (année civile) par l'octroi d'heures ou de jours de repos

A titre exceptionnel, en fonction des situations individuelles et familiales, et après accord de la hiérarchie et du salarié, la réduction du temps de travail pourra avoir lieu dans un cadre annuel. Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire de travail, maintenue à 39 H., sera ramenée à 35 H. en moyenne sur l'année par l'attribution d'heures de repos prises par journées ou demi-journées, à concurrence de la R.T.T., en application de l'article III-1 (180 H.). La prise des journées ou demi-journées R.T.T. sera :

- soit planifiée en début d'année en concertation avec le responsable hiérarchique
- sinon, la prise des journées ou demi-journées R.T.T. s'effectuera pour moitié au choix du salarié, pour moitié au choix du responsable hiérarchique, hormis les jours alimentant le Compte Epargne Temps. Les jours R.T.T. étant générés par du temps de travail effectif, ils ne peuvent en principe être pris par anticipation, sauf exception et dans la limite de 6 jours au maximum par an.

Les jours R.T.T. doivent être pris dans le cadre annuel ; ils ne peuvent faire l'objet d'un report sur l'année suivante, à l'exception des jours qui n'auraient pu être pris en décembre. Dans ce cas, ils devront être pris au cours du premier trimestre de l'année suivante ou alimenteront le Compte Epargne Temps.

SP
JTS NT

M. CA
AP
GJ
CR

III - 3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA PENIBILITE DU TRAVAIL DE NUIT APPLICABLES AUX DACTYLOS DE PRESSE

Les dactylos de presse dont la prise de service commence entre 0 H. et 3 H., ou dont la fin de service se situe entre 1 H. et 4 H., et dont le nombre d'heures de nuit entre 0 H. et 6H. est supérieur à 10 par semaine, ont une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année réduite à 32 H.

Les modalités de la réduction du temps de travail sont les suivantes :

- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail à 32 H.
- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail à 33 H. avec l'attribution de 1 H. R.T.T. par semaine

Ces heures R.T.T., à prendre par vacation complète, seront soit accolées aux congés payés annuels, soit versées au Compte Epargne Temps.

Les dactylos de presse dont la prise de service commence entre 0 H. et 3 H., ou dont la fin de service se situe entre 1 H. et 4 H., et dont le nombre d'heures de nuit entre 0 H. et 6H. est compris entre 7 et 10 par semaine, ont une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année réduite à 34 H.

Les modalités de la réduction du temps de travail sont les suivantes :

- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail à 34 H.
- soit maintien de la durée hebdomadaire de travail à 35 H., avec l'attribution de 1 H. R.T.T. par semaine

Ces heures R.T.T., à prendre par vacation complète, seront soit accolées aux congés payés annuels, soit versées au Compte Epargne Temps.

Si le nombre d'heures de nuit par semaine venait à augmenter, ces dispositions feraient l'objet d'un nouvel examen.

Pour les personnels à temps partiel, l'attribution des heures R.T.T. sera calculée au prorata de leur temps de travail.

III - 4 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DE REALISATION

Ces dispositions sont applicables aux personnels de réalisation dans l'attente des négociations qui auront lieu dès la signature du présent accord, portant sur le fonctionnement des groupes de production dans le cadre de la numérisation, ou sur de nouvelles formes de gestion des personnels de réalisation dans leur ensemble.

III - 4 - 1 - Personnels de réalisation liés à une ou plusieurs

émissions

Avant chaque début de grille, le volume d'heures travaillées nécessaire à la production des émissions sera déterminé par la hiérarchie en concertation avec les équipes de production. En fonction de ces besoins, le volume d'heures travaillées et le rythme de travail pour chaque personnel de réalisation sera déterminé pour la durée de la grille.

Six semaines avant le démarrage de la grille, les personnels de réalisation feront part de leurs souhaits à leur responsable hiérarchique qui s'efforcera d'y apporter une réponse au moins 7 jours avant le démarrage de la grille. Les salariés dont les souhaits n'auront pu être satisfaits seront prioritaires pour la grille suivante.

Pour les personnels à temps plein, ce volume d'heures ne pourra être inférieur à une durée moyenne de 152 H./mois, soit 1575 H./an. Il ne pourra être supérieur à 169 H./mois, soit 1755 H./an.

En fonction de ce calibrage, la réduction du temps de travail se traduira donc :

AS
JFS
NT

AS
cg
CP
3.04
2

. ou par une diminution du volume d'heures de travail sur la grille de programmes, à concurrence de la R.T.T., telle que définie à l'article III - 1. ; dans ce cas, la répartition des 35 heures de travail hebdomadaire pourra avoir lieu :

- soit sur 5 jours en application de l'article III-2-1-1°, sur la base du volontariat
- soit sur un nombre de jours inférieur à 5

. Et/ou par l'attribution d'heures de repos, prises par demi-journées ou journées, à concurrence de la R.T.T., telle que définie aux articles III-2-1-2°/ - III-2-2

. Et/ou par l'attribution de jours R.T.T. dont le nombre sera proratisé en fonction de la durée de la grille. La prise des jours R.T.T. sera :

- soit planifiée, en début de grille, en concertation avec le responsable hiérarchique
- sinon, la prise des jours R.T.T. aura lieu en cours de grille, pour moitié au choix du salarié, pour moitié au choix du responsable hiérarchique, hormis les jours alimentant le Compte Epargne Temps.

Les heures de repos, prises par demi-journées ou journées pourront alimenter le Compte Epargne Temps, dans les limites fixées par l'accord relatif au C.E.T.

III - 4 - 2 - Personnels de réalisation liés à l'antenne

Ces personnels travaillent soit en horaires cycliques, soit en horaires hebdomadaires constants en application de l'article III. 2, 3^{ème} alinéa.

Le réaménagement des tableaux de service s'effectuera sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de 35 H., la durée journalière de travail n'étant pas forcément de 7 H. Les nouveaux tableaux de service intégreront un ou plusieurs jours non travaillés dans le rythme de travail, en plus du repos hebdomadaire.

Concernant les personnels de réalisation des rédactions en langues étrangères, il sera examiné au cas par cas la possibilité d'alimenter le Compte Epargne Temps avec des jours RT.T., dans le cadre d'une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année de 35 H.

III - 4 - 3 - Pénibilité des vacances

Les personnels de réalisation dont la prise de service commence entre 0 H. et 3 H., ou dont la fin de service se situe entre 1 H. et 4 H., et dont le nombre d'heures de nuit entre 0 H. et 6 H. est supérieur à 10 par semaine, ont une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année réduite à 32 H.

Les modalités de la réduction du temps de travail sont les suivantes :

- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail ou de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle à 32 H.
- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail ou de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle à 33 H. avec l'attribution de 1 H. R.T.T. par semaine, ou par semaine du cycle

Ces heures R.T.T., à prendre par vacation complète, seront soit accolées aux congés payés annuels, soit versées au Compte Epargne Temps.

Les personnels de réalisation dont la prise de service commence entre 0 H. et 3 H., ou dont la fin de service se situe entre 1 H. et 4 H., et dont le nombre d'heures de nuit entre 0 H. et 6 H. est compris entre 7 et 10 par semaine, ont une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année réduite à 34 H.

Les modalités de la réduction du temps de travail sont les suivantes :

- soit réduction de la durée hebdomadaire de travail ou de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle à 34 H.
- soit maintien de la durée hebdomadaire de travail ou de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle à 35 H., avec l'attribution de 1 H. R.T.T. par semaine, ou par semaine du cycle

Ces heures R.T.T., à prendre par vacation complète, seront soit accolées aux congés payés annuels, soit versées au Compte Epargne Temps.

Si le nombre d'heures de nuit par semaine venait à augmenter, ces dispositions feraient l'objet d'un nouvel examen.

CP
JG
MT

11-21
8
AP
GJ
CR

Pour les personnels à temps partiel, l'attribution forfaitaire des jours R.T.T. sera calculée au prorata de leur temps de travail.

III - 5 - DECLENCHEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES (HORAIRE HEBDOMADAIRES CONSTANTS)

III - 5 - 1 - Répartition du travail dans le cadre hebdomadaire

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 H., appréciées chaque semaine, ont la nature d'heures supplémentaires (les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 H. et se termine le dimanche à 24 H.). En application de l'article III-3, ont la nature d'heures supplémentaires celles effectuées au-delà des durées hebdomadaires de travail réduites affichées.

III - 5 - 2 - Répartition du travail dans le cadre de quatre semaines

Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 39 H. par semaine, ou celles effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, calculées sur les 4 semaines, c'est-à-dire au-delà de 140 heures travaillées.

III - 5 - 3 - Répartition du travail dans le cadre annuel

Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 39 H. par semaine, ou celles effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 H., calculées sur l'année, c'est-à-dire au-delà de 1575 heures travaillées.

III - 5 - 4 - Incidence des jours fériés sur la durée du travail

Les dispositions des articles 1-8 et 3.3.2 du Règlement Cadre de Travail, annexé à la convention collective, demeurent applicables, avec les conséquences en termes d'heures supplémentaires, appréciées à la semaine, qui en découlent ; la durée normale hebdomadaire de travail, pour la semaine comportant un jour férié situé entre le lundi et le vendredi inclus, sera réduite de 7 H. Dans l'hypothèse où le jour férié correspondrait à une journée ou demi-journée R.T.T. planifiée, une journée ou une demi-journée sera due au salarié à ce titre qu'il prendra au cours du mois suivant, à son initiative, sans possibilité de report, ou qui alimentera le Compte Epargne Temps.

III - 5 - 5 - Déclenchement des heures supplémentaires pour les personnels de réalisation travaillant sur cycle

Ont la nature d'heures supplémentaires, celles dépassant la durée moyenne hebdomadaire de 35 H. appréciée sur la durée du cycle. En application de l'article III-4-3, ont la nature d'heures supplémentaires, celles dépassant la durée moyenne hebdomadaire réduite affichée appréciée sur la durée du cycle.

d
JFS RTT

AP 13.07
eg
CR

III - 6 - MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX PERSONNELS TRAVAILLANT EN HORAIRES VARIABLES

III - 6 - 1 - Brigade de réserve

En application des articles II-3 et III-1 du présent accord, les options de la réduction du temps de travail sont les suivantes, le choix devant être effectué collectivement par les techniciens de la brigade de réserve.

III - 6 - 1 - 1°/ Première option : Réduction du temps de travail dans un cadre hebdomadaire

Le travail est organisé sur une semaine civile, cette répartition pouvant varier d'une semaine à l'autre. La durée hebdomadaire est normalement répartie sur 4 ou 5 jours et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et sur 6 jours au plus. Le travail sur six jours implique le recours aux heures supplémentaires.

Les 35 H. hebdomadaires de travail sont réparties sur les jours de travail prévus au tableau de service ; celui-ci est établi et communiqué au salarié au plus tard le vendredi précédant la semaine de travail considérée, à 17 H.

La durée hebdomadaire de travail d'une semaine comportant une ou plusieurs vacations complètes de nuit, couvrant la tranche 22 H./6 H., ou commençant avant 22 H. et se terminant entre 4 H. et 6 H., est réduite à 32 H.

La durée hebdomadaire de travail d'une semaine comportant une ou plusieurs vacations se terminant entre 1 H. et 4 H. est réduite à 34 H.

III - 6 - 1 - 2°/ Deuxième option : Planification hebdomadaire avec décompte du temps de travail sur une période de quatre semaines.

Les techniciens de la brigade de réserve sont planifiés chaque semaine sur tableau de service, celui-ci étant établi et communiqué le vendredi précédant la semaine de travail au plus tard à 17 H.

La durée hebdomadaire de travail d'une semaine comportant uniquement des vacations de jour est de 35 H. ; la durée hebdomadaire de travail d'une semaine comportant une ou plusieurs vacations de nuit, couvrant la tranche 22 H./6 H., ou commençant avant 22 H. et se terminant après 4H., est réduite à 32 H.

Le travail au cours d'une semaine comportant uniquement des vacations de jour est planifié sur 37 heures théoriques, avec attribution de 2 H. au titre de la R.T.T.

Le travail comportant une ou plusieurs vacations de nuit, couvrant la tranche 22 H./6 H., ou commençant avant 22 H. et se terminant après 4H., est planifié sur 34 heures théoriques, avec attribution de 2 H. au titre de la R.T.T.

Le décompte horaire de chaque technicien et la variation s'effectue sur une période de 4 semaines. La variation portera sur deux heures en plus ou en moins par rapport aux heures théoriques de 37 H. et de 34 H., soit :

- minimum 35 H. et maximum 39 H. pour les semaines comportant uniquement des vacations de jour,
- minimum 32 H. et maximum 36 H. pour les semaines comportant une ou plusieurs vacations de nuit, couvrant la tranche 22 H./6 H., ou commençant avant 22 H. et se terminant après 4H.

III - 6 - 1 - 3°/ Dans le cadre des discussions qui doivent s'ouvrir sur la brigade réserve dans le délai de trois mois après la signature du présent accord, les modalités d'application de la R.T.T. ci-dessus définies pourront faire l'objet d'un nouvel examen.

ST
NT

10
AP Og
CR

III - 6 - 2 - Reportages

Les modalités ci-après s'appliquent aux opérateurs du son, chefs opérateurs du son et cadres spécialisés du service « Reportages ». Ces salariés travaillent en horaires variables, leur travail étant organisé sur une semaine civile sur la base de 35 heures hebdomadaires de travail. Il est prévu la mise en place d'une convention de forfait en heures, incluant les heures supplémentaires pour ces salariés itinérants n'appartenant pas à la catégorie des cadres, et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée. Cette formule permet de favoriser une meilleure adéquation de la planification avec la charge de travail.

Le forfait est établi en heures, conformément aux dispositions de l'article L 212-15-3 nouveau du code du travail, sur une base annuelle de 1705 heures travaillées par an.

L'indemnité forfaitaire de dépassements horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, province, étranger).

Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.

Son montant mensuel, valorisé en heures normales à compter de la date d'application du présent accord est égal à :

233 heures/12 (+1/10^{ème})

Cette indemnité rémunère annuellement :

- 35 heures supplémentaires à 125 %
- 9 heures supplémentaires à 150 %
- 71 heures supplémentaires à 200 %, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 9 semaines réduites par an et 8 heures de dimanche
- 15 heures supplémentaires de nuit à 225 %

Les majorations pour heures normales de nuit, de dimanche, et les indemnités de travail les jours fériés sont rémunérées hors forfait ; les heures de dimanche peuvent être récupérées dans les conditions prévues par la convention collective.

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

Si lors d'opérations, les heures effectuées dans le cadre hebdomadaire venaient à dépasser la durée maximale de travail de 60 heures, les heures effectuées au-delà de ces 60 heures seront récupérées.

Pendant la période de transition allant du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2001, les seuils de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires étant fixés comme suit :

- à partir de 37 H, du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2000
- à partir de 36 H, du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001,

il est convenu les mesures suivantes :

- du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2000, les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait, dans la limite de 90 heures, sont soit payées à 125 % les huit premières heures, à 150 % au-delà, soit récupérées
- du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001, les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait, dans la limite de 45 H., sont soit payées à 125 % les huit premières heures, à 150 % au-delà, soit récupérées.
- A partir du 1^{er} janvier 2002, les heures effectuées au-delà du forfait sont récupérées.

Les heures effectuées au-delà du forfait sont facultatives.

Le versement de l'indemnité forfaitaire n'exclut pas le paiement de la prime mensuelle forfaitaire de sortie.

OK NT

AG 11
09
MICA
CP

Il est attribué aux techniciens concernés une prime annuelle visant à compenser, le cas échéant, la perte de salaire qui résulterait de l'application de ces dispositions. Le montant de cette prime est calculé sur le montant moyen des sommes perçues les deux années précédant l'application du présent accord, au titre des majorations de salaires (majorations pour heures supplémentaires et heures normales) ; il est égal à la moitié de la différence entre ce montant moyen et le forfait de dépassement horaire plus les heures supplémentaires prévues pendant la période de transition (dans la limite de 90 pour 2000 et 45 pour 2001).

A la fin de chaque année, un bilan sera fait avec les intéressés sur l'application de ces mesures.

III - 7 - DECLENCHEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES (HORAIRE VARIABLES)

III - 7 - 1 - Répartition du travail dans le cadre hebdomadaire

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 H., appréciée chaque semaine, ont la nature d'heures supplémentaires (les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 H. et se termine le dimanche à 24 H.).

Pour les semaines comportant une ou plusieurs vacations complètes de nuit (couvrant la tranche 22 H./6 H.), Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 32 H., appréciée chaque semaine, ont la nature d'heures supplémentaires.

III - 7 - 2 - Planification hebdomadaire et décompte du temps de travail sur une période de quatre semaines

Dans le cadre des dispositions de l'article III - 6 - 1 - 2°, ont la nature d'heures supplémentaires

- dans le cadre d'une semaine considérée, celles effectuées :
 - . au-delà de 39 H. pour une semaine comportant uniquement des vacations de jour
 - . au-delà de 36 H. pour une semaine comportant une ou plusieurs vacations complètes de nuit.

Ce décompte ayant été effectué, si le nombre d'heures effectuées à l'issue de la période de 4 semaines est supérieur au nombre d'heures théoriques à effectuer, les heures effectuées en sus de cette durée du travail théorique auront la nature d'heures supplémentaires, après déduction des heures rémunérées au titre de la semaine.

III - 7 - 3 - Incidence des jours fériés sur la durée du travail

Les dispositions des articles 1-8 et 3-3-2 du Règlement Cadre de Travail, annexé à la convention collective, demeurent applicables, avec les conséquences en termes d'heures supplémentaires, appréciées à la semaine, qui en découlent ; la durée hebdomadaire de travail, pour la semaine comportant un jour férié situé entre le lundi et le vendredi inclus, sera réduite de 7 H.

Dans l'hypothèse où le jour férié correspondrait à une journée ou demi-journée R.T.T. planifiée, une journée ou une demi-journée sera due au salarié à ce titre qu'il prendra au cours du mois suivant, à son initiative, sans possibilité de report, ou alimentera le Compte Epargne Temps.

al
nr
JTS

eg
HP
MCA
12
CB

III - 8 - DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX PERSONNELS TECHNIQUES TRAVAILLANT EN HORAIRES CYCLIQUES CONSTANTS

La durée annuelle de travail effectif est de 1575 heures.

III - 8 - 1 - Dispositions générales

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

III - 8 - 2 - Modalités de la réduction du temps de travail

Les tableaux de service des techniciens travaillant en horaires cycliques constants sont modifiés sur la base de principes suivants :

1°/ La durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année est réduite à :

35 H. pour les groupes de jour

32 H. pour les groupes de nuit, dont la vacation couvre la tranche 22 H./6 H., ou commence avant 22 H. et se termine après 4H.

34 H. pour les groupes dont la vacation se termine entre 1 H. et 4 H.

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle est réduite à 37 H. pour les groupes de jour, avec l'attribution de 2 heures R.T.T. par semaine du cycle.

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle est réduite à 34 H. pour les groupes de nuit (vacation couvrant la tranche 22 H./6 H., ou commençant avant 22 H. et se terminant après 4H.), avec l'attribution de 2 heures R.T.T. par semaine du cycle.

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle est de 36 H. pour les groupes dont la vacation se termine entre 1 H. et 4 H., avec l'attribution de 2 H. R.T.T. par semaine du cycle.

2°/ Les principes des cycles et des groupes tels que posés avant l'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas modifiés.

En revanche, les techniciens ne connaîtront plus à l'avance l'intégralité du contenu de certaines vacations. Ils en auront connaissance lors de leur prise de service.

Les modalités d'attribution des studios aux services ou rédactions sont modifiées afin de permettre une meilleure planification de leur utilisation.

3°/ Une première version des tableaux de service modifiés sera mise en place temporairement au cours de la première année afin de pouvoir intégrer progressivement la mise en place des nouvelles formes d'organisation du travail liées à l'introduction du numérique. Les discussions avec les organisations syndicales sur les groupes de production reprendront dès la signature du présent accord, en vue d'aboutir à leur mise en place dans les rédactions espagnole, brésilienne et anglaise dans les six premiers mois de l'année 2000.

OK
125

13
M.09
OK

III - 9 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS TRAVAILLANT EN POSTE CONTINU

III- 9 - 1 - Dispositions générales

Le travail posté continu consiste sur un poste donné à travailler de façon permanente en équipes qui se succèdent selon un cycle ininterrompu, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

III - 9 - 2 - Modalités de la réduction du temps de travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur le cycle est réduite à 33 H.36'

Pour tenir compte de la durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année de 32 H., la réduction du temps de travail se traduit par l'attribution forfaitaire de 2 H R.T.T., par semaine du cycle.

III - 10 - MODALITES DE PRISES DES HEURES R.T.T. (HORAIRES CYCLIQUES ET EN POSTE CONTINU)

La prise des heures R.T.T., par vacation, sera répartie sur l'année civile, en concertation avec le responsable hiérarchique, sur la base des souhaits du salarié et des besoins du service.

Ces heures R.T.T. doivent être prises dans le cadre annuel ; elles ne peuvent faire l'objet d'un report sur l'année suivante, à l'exception de celles qui n'auraient pu être prises en décembre. Dans ce cas, elles devront être prises au cours du premier trimestre de l'année suivante ou alimenteront le Compte Epargne Temps.

Les heures R.T.T. étant générées par du temps de travail effectif, elles ne peuvent en principe être prises par anticipation, sauf exception et dans une limite correspondant à un maximum de 6 jours.

III - 11 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX TECHNICIENS DE MAINTENANCE ET AUX MAGASINIERS

III - 11 - 1 - Techniciens et ouvriers du Département Maintenance

Les techniciens et ouvriers de maintenance travaillant selon le rythme 5/2 se référeront, notamment aux dispositions de l'article II-1-2-1°/ 1^{er} alinéa ainsi qu'à celles relatives aux horaires hebdomadaires constants ; les options de la réduction du temps de travail sont celles visées aux articles III - 2 - 1, III - 2 - 2 et III - 2 - 4.

Les personnels de ce Département, en raison de la continuité de certains chantiers, pourront être amenés à reporter la prise de leurs heures R.T.T., prises par demi-journées ou journées. En contrepartie :

- en dehors de la période des chantiers, il ne pourra être demandé au salarié de déplacer d'autres jours R.T.T. dans l'année
- ces jours R.T.T. seront pris intégralement au choix du salarié, ou déposés dans le Compte Epargne Temps.

Un délai de prévenance de 7 jours calendaires sera respecté par la hiérarchie.

Les techniciens de maintenance travaillant en cycles se référeront aux dispositions relatives aux horaires hebdomadaires cycliques constants visées à l'article III - 8.

il
JBS RT
—

g
AP
M.C.A.
14
CR

III - 11 - 2 - les ouvriers du Magasin

Les ouvriers du magasin se référeront aux dispositions relatives aux horaires hebdomadaires constants.

III - 12 - DECLENCHEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES (HORAIRES CYCLIQUES ET POSTE CONTINU)

III - 12 - 1 - Nombre d'heures supplémentaires

La durée normale hebdomadaire s'appréciant sur la totalité du cycle, les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée moyenne appréciée sur la durée du cycle, soit :

- celles effectuées au-delà de 37 H. pour les groupes de jour
- celles effectuées au-delà de 36 H. pour les groupes dont la vacation se termine entre 1 H. et 4 H.
- celles effectuées au-delà de 34 H. pour les groupes de nuit dont la vacation couvre la tranche 22 H./6H., ou commence avant 22 H. et se termine après 4H.
- celles effectuées au-delà de 33 H.36' pour les techniciens travaillant en posté-cyclé

III - 12 - 2 - Incidence des jours fériés sur la durée du travail

Les dispositions des articles 1-8 et 3.3.2 du Règlement Cadre de Travail, annexé à la convention collective demeurent applicables, avec les conséquences en termes d'heures supplémentaires, appréciées à la semaine, qui en découlent ; la durée normale hebdomadaire de travail, pour la semaine comportant un jour férié situé entre le lundi et le vendredi inclus, sera réduite de 7 H.

8
01/03/17

AP
M. CA
15
all
CR

IV - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS P.T.A. - CADRES

IV - 1 - Dispositions applicables aux Cadres dirigeants

Ont la qualité de cadres dirigeants, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Sont considérés comme cadres dirigeants à R.F.I. : les Directeurs, membres du Comité de Direction.

Cette catégorie de cadres est exclue du champ d'application de la R.T.T.

IV - 2 - Dispositions applicables aux cadres référés à un horaire collectif

IV - 2 - 1 - Dispositions générales

Sont concernés les salariés relevant des groupes de qualification "Cadres", soit à partir du groupe de qualification B 19-0, et les cadres sous protocole V ne relevant pas de l'article IV-1 ci-dessus.

Ne sont pas concernés les cadres relevant du groupe de qualification B 21-1, assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées.

Les "producteurs-délégués" sous C.D.I. Tome 3 relèvent de ces dispositions. Dans l'hypothèse d'un changement de service ou de statut, les dispositions concernant l'organisation du travail dans le service et correspondant à l'éventuel nouveau statut, seront applicables.

La durée annuelle de travail effectif est de 202 jours

Avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, la durée annuelle de travail s'établissait comme suit :

365 jours annuels - 104 jours de repos hebdomadaire - 25 jours de congés payés annuels - 11 jours fériés (dont les jours flottants) - 5 jours ouvrés de repos (application de l'article IV-10 de la convention PTA) =
220 jours travaillés.

La réduction du temps de travail se traduit par :

- un nombre de 18 jours de repos supplémentaires en contrepartie du maintien de la durée collective de travail avant l'entrée en vigueur du présent accord, soit 39 H.
- le maintien des dispositions de l'article IV-10 de la convention PTA. Au titre de cet article, il est attribué deux jours supplémentaires s'ajoutant aux 5 jours conventionnels. Les dépassements d'horaires prévus par ledit article seront appréciés par la hiérarchie avec le cadre concerné.
- La charge de travail réelle du cadre devra être déterminée avec le responsable hiérarchique afin que la R.T.T. soit effective. Les jours de repos dus au titre dudit article pourront être pris dans les mêmes conditions que les jours R.T.T.

Il est précisé que les dispositions du chapitre VI "CONGES" de la convention collective demeurent valables.

AP
1/15 RT

AP
16
M.C.A.
UR

IV - 2 - 2 - Principe

Les durées maximales journalières (10 H.) et hebdomadaires (44 H. en moyenne sur 12 semaines, et 48 H. dans le cadre d'une semaine de travail) prévues par la loi constitueront une référence maximale dans l'organisation du travail des cadres. Cette référence devra être prise en compte tant par leur hiérarchie dans la fixation de leur programme de travail, que par les salariés eux-mêmes.

IV - 2 - 3 - Modalités de la réduction du temps de travail

Les modalités d'application de la réduction du temps de travail pourront être les suivantes :

Afin de s'assurer que les cadres bénéficient d'une façon effective de la R.T.T., le responsable hiérarchique fera un bilan trimestriel avec le cadre concerné de l'application du présent accord. Dans la mesure où des jours R.T.T. n'auraient pas été pris, le responsable hiérarchique pourra être amené à imposer cette prise de jours dans un délai raisonnable, en concertation avec le cadre concerné.

- il est attribué 18 jours de réduction du temps de travail, par année civile, pour les cadres visés au présent article
- les cadres ont le libre choix de la gestion de ces jours de réduction du temps de travail, en concertation avec la hiérarchie
- ces jours de réduction du temps de travail ne pourront être reportés d'une année civile sur l'autre, à l'exception des jours qui n'auraient pu être pris en décembre. Dans ce cas, ils devront être pris au cours du premier trimestre de l'année suivante ou alimenteront le Compte Epargne Temps, dans les limites fixées par l'accord relatif au C.E.T.
- les 7 jours au titre des dispositions de l'article IV-10 de la convention collective pourront être pris dans les mêmes conditions que les jours R.T.T., sous réserve que les conditions fixées audit article soit remplies.
- les jours R.T.T. étant générés par du temps de travail effectif, ils ne peuvent en principe être pris par anticipation, sauf exception, et dans la limite de 6 jours aux maximum.

IV - 3 - Dispositions applicables aux cadres intégrés dans une équipe de travail

Ces dispositions concernent les cadres relevant du groupe de qualification B 21-1 , assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées auxquels s'appliquent les modalités de R.T.T. relatives aux horaires hebdomadaires constants, cycliques ou variables.

Les modalités d'application de la réduction du temps de travail sont identiques à celles des personnels non-cadres travaillant dans la même unité de travail.

UFS

17
M
CH

V - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX JOURNALISTES

V - 1 - Dispositions générales

La durée annuelle de travail effectif est de 196 Jours, sans préjudice des dispositions de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ relatives aux congés liés à l'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio-télévision et dans la profession.

L'organisation du travail est décidée dans chaque rédaction ou service en concertation avec les journalistes.

Le Chef de service recherchera un accord majoritaire sur l'une des formes d'organisation du travail prévues aux articles V-3-1° et V-3-2°. Dans le cas où certains journalistes de la rédaction auraient opté pour un choix différent, une solution compatible avec l'organisation du travail générale du service ou de la rédaction sera recherchée.

L'organisation du travail est arrêtée pour une durée d'un an. Lors des changements de grille, les Directeurs des rédactions consulteront les Chefs de service sur d'éventuelles modifications de l'organisation du travail ; au préalable, ces derniers auront organisé une concertation dans leur service.

La mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail liées à la Réduction du Temps de Travail implique une planification concertée des départs en congés annuels.

En application de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ, les conditions de départ en congés des journalistes sont fixées chaque année de manière à préserver le fonctionnement normal des services. Après consultation des journalistes, dans chaque rédaction, les tours de départ sont arrêtés en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté des intéressés, notamment de la situation des conjoints travaillant dans d'autres entreprises de l'audiovisuel. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le Compte Epargne Temps est ouvert à tout journaliste dans les conditions définies dans l'accord relatif au C.E.T.

L'historique des congés est maintenu en l'état, sauf dispositions complémentaires résultant d'un accord entre les parties.

Les 5 jours ouvrés correspondant au passage de la 40^{ème} à la 39^{ème} heure peuvent être intégrés à une rythmique de travail, versés au Compte Epargne Temps, ou cumulés avec d'autres jours de congés "récupération jours fériés" ou annuels.

V - 2 - Régime des Astreintes

L'astreinte est entendue comme la période pendant laquelle le journaliste, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir à la demande de son supérieur hiérarchique, dans les meilleurs délais. Pour ce faire, le journaliste doit pouvoir être joignable par tous moyens.

Les Directeurs de rédactions organiseront les astreintes en fonction de l'actualité. Elles ne seront donc en aucun cas systématiques pour tous les services. Le journaliste en est informé individuellement ; il lui est communiqué l'amplitude de l'astreinte qui se situe entre la fin de sa vacation et 6H. du matin. En fin de mois, un document indiquant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par le journaliste au cours du mois écoulé est établi par la hiérarchie et transmis à la D.R.H.

el
JFS MT
—

M.C.A.
AP 18
eg.
CR

R.F.I. indemnise les frais de transport, aller et retour, dans la limite de la zone de résidence définie par l'accord d'entreprise du 4 janvier 1993, dans les conditions suivantes :

Pour les journalistes faisant usage de leur véhicule personnel, R.F.I. prend en charge les indemnités kilométriques au taux en vigueur dans l'entreprise.

Pour les journalistes ne pouvant utiliser leur véhicule personnel, R.F.I. prend en charge les frais de taxi.

La question liée à l'hébergement des journalistes domiciliés au-delà de la zone de résidence sera examinée au cas par cas par la rédaction.

L'astreinte est compensée en temps de repos, selon la conversion suivante : 1 astreinte = 0,2 jour de repos. Ces temps de repos peuvent être cumulés pour être intégrés dans un rythme de travail, ou déposés dans un Compte Epargne Temps.

Lorsqu'un journaliste est contacté, entre 0 H. et 6 H., par sa hiérarchie pour une intervention à la rédaction ou à l'extérieur, le temps de cette intervention est récupéré dans la limite d'une journée qui peut :

- être prise en accord avec la hiérarchie, soit en réduction de la durée de la journée de travail qui suit immédiatement l'intervention, soit dans la semaine en cours
- être cumulée pour être intégrée dans un rythme de travail
- être déposée dans le Compte Epargne Temps

V - 3 - Modalités de la réduction du temps de travail

V - 3 - 1°/ Mise en place d'une alternance d'une semaine de 4 jours travaillés et d'une semaine de 5 jours travaillés.

Dans les rédactions, le rythme de travail permettant l'alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours sera privilégié.

Le nombre de jours travaillés par an et par journalistes est de 196.

Les 5 jours ouvrés correspondant au passage de la 40 à la 39ème H. sont intégrés dans le rythme de travail. Les 15 jours ouvrés au titre de la "récupération des jours fériés" et les 25 jours de congés payés sont maintenus dans le cadre des dispositions conventionnelles.

Le nombre de semaines travaillées est de 44,2, arrondies à 44

Soit 22 semaines x 4 jours = 88 jours

22 semaines x 5 jours = 110 jours

TOTAL : 198 jours

Chaque journaliste bénéficiera de 2 jours R.T.T. à prendre à son initiative.

La plus grande souplesse sera laissée aux journalistes avec les chefs de service pour organiser le rythme de travail, en fonction des récupérations et de la planification des congés. La rythmique de travail devra être fixée pour quatre semaines.

En cas de nécessité dictée par l'actualité, le jour de repos pourra être déplacé au sein de la semaine ou reporté, en concertation avec le journaliste, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires respecté par la hiérarchie, qui pourra être ramené à 1 jour en cas d'actualité "chaude".

Le ou les jours de repos déplacés seront pris à l'initiative du journaliste ou versés au Compte Epargne Temps.

Le jour de repos ne pourra être reporté au-delà de dix semaines.

Si ce report a lieu en décembre, le ou les jours correspondants devront être pris au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante, sans autre possibilité de report, ou alimenter le Compte Epargne Temps.

Ce mode d'organisation implique des emplois permanents supplémentaires.

al
JFS
()

M. CA
19
CG
CP

V - 3 - 2°/ - Réduction du temps de travail dans un cadre annuel

Le nombre de jours travaillés par an et par journaliste est de 196.

Le nombre de jours R.T.T. est de 20.

A/ en début d'année, le journaliste devra informer sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de son souhait ou non de déposer des jours R.T.T. sur un Compte Epargne Temps.

B/ les jours R.T.T. seront pris au cours de l'année sur la base d'une planification trimestrielle effectuée en concertation avec le Chef de Service.

Pour les besoins de l'actualité, les jours R.T.T. fixés pourront être reportés d'une semaine sur l'autre. Un délai de prévenance de 7 jours calendaires sera respecté, qui pourra être ramené à un jour en cas d'actualité "chaude". En tout état de cause, ils devront impérativement être pris le trimestre suivant, sans possibilité de report, sauf s'ils alimentent le Compte Epargne Temps.

Si ce report a lieu en décembre, le ou les jours correspondants pourront être pris au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante, sans autre possibilité de report, sauf s'ils alimentent le Compte Epargne Temps.

Les jours de R.T.T. pourront être accolés à des jours de congés. Générés par du temps de travail effectif, ils ne peuvent en principe être pris par anticipation, sauf exception, et dans la limite de 6 jours au maximum.

C/ l'organisation du travail reste identique sur 5 jours par semaine.

Ce mode d'organisation du travail n'implique pas la création d'emplois permanents mais le renforcement des budgets permettant d'assurer les remplacements des journalistes.

V - 4 - Expérimentation de la semaine de 4 jours dans deux services au moins unanimement volontaires.

Le nombre de jours travaillés par an et par journaliste est de 196.

Le nombre de semaines travaillées est de 47.

Soit : 39 semaines x 4 jours + 8 semaines x 5 jours = 196 jours sur 47 semaines.

Les 5 jours ouvrés correspondant au passage de la 40 à la 39^{ème} heure sont intégrés dans le rythme de travail.

Les huit semaines à 5 jours de travail seront réparties dans l'année, en concertation avec le journaliste.

La prise des récupérations liées aux repos hebdomadaires ou aux astreintes sera intégrée dans le rythme, à l'exception toutefois d'un jour de récupération lié au repos hebdomadaire qui devra être pris dans le mois qui suit la semaine où ce repos n'a pu être pris. Les récupérations pourront être réparties sur l'ensemble des semaines travaillées. Un suivi régulier devra être effectué par le Chef de service et donnera lieu à un bilan de fin d'année. Lors de ce bilan, si besoin est, tout ou partie des 15 jours ouvrés dits de "récupération jours fériés" pourront être intégrés au rythme de travail. Les jours manquants seront décomptés des 15 jours ouvrés, jour pour jour.

Les expérimentations sont menées pour un an à compter de la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail. Un débat contradictoire aura lieu à l'issue de la période de trois mois. Les chefs de service concernés devront, au préalable, faire parvenir un projet d'organisation au directeur de l'information.

cl
JH
TT

AP
20
M.C.
VU
CJ

V - 5 - Journalistes à rythme spécifique

Quatre jours de repos sont attribués au titre de la réduction du temps de travail, aux journalistes travaillant en 4/5/5.

Chacun de ces quatre jours vaudra une journée d'absence. Ces jours de repos à l'année peuvent alimenter le Compte Epargne Temps.

V - 6 - Envoyés Spéciaux Permanents

Il sera prioritairement proposé le dépôt d'une partie des jours de repos liés à la R.T.T. sur un Compte Epargne Temps.

Les jours R.T.T. restants seront accolés aux congés payés, dans le cadre d'une planification, afin de favoriser les remplacements.

Lorsque la durée de l'absence de l'envoyé spécial permanent nécessitera son remplacement, il sera fait appel au correspondant local "N°2" ou à un journaliste de la rédaction envoyé sur site, en fonction des besoins de l'actualité.

V - 7 - Modalités de remplacement

La mise en place de la réduction du temps de travail implique d'ajuster les modalités de remplacement dans les rédactions. Dans la limite des budgets et en fonction des besoins, la Direction s'efforcera de remplacer les journalistes sur toute la période de leur absence. Pendant certaines périodes, notamment pendant la période estivale, des remplacements à 4/5^{èmes} pourront être envisagés, en concertation avec les chefs de service. Une note d'information en ce sens sera adressée aux chefs de service.

Des indicateurs de gestion seront mis à disposition des chefs de service afin de les aider dans la gestion des remplacements, dans un souci de responsabilisation croissant.

JFS
MT

AP
21
CG
Ch
M
2

VI - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL (P.T.A ET JOURNALISTES)

VI - 1 - Définition

Seront considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) est inférieure à la durée légale de 35 H.

VI - 2 - Cas des salariés déjà à temps partiel à leur demande

Les salariés confirmeront ou non leur souhait de travailler à temps partiel après avoir eu connaissance de l'organisation du travail qui leur est proposée au sein de leur service.

S'ils souhaitent continuer à travailler à temps partiel, les salariés ont le choix entre deux options :

. soit, ils souhaitent bénéficier d'une réduction supplémentaire de leur temps de travail. Dans ce cas, leur taux d'activité actuel est appliqué au nouvel horaire de 35 H. 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, ils souhaitent 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.

Le choix de l'une de ces deux solutions sera contractualisé sous forme d'avenant au contrat en cours.

VI - 3 - Cas des salariés recrutés à temps partiel

Dans l'hypothèse où l'activité n'impliquerait pas une modification de l'horaire de travail, la réduction du temps de travail se traduira par une augmentation du taux horaire de base.

Dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait une augmentation ponctuelle ou durable du temps de travail, à qualification égale, elle serait proposée en priorité au salarié à temps partiel avant d'envisager toute création d'emploi supplémentaire.

VI - 4 - Heures Complémentaires

Le contrat de travail, ou l'avenant, détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au 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.

JFS
—

AP
22
M.C.A.
M
CR
—

VII - REMUNERATION

VII - 1 - Maintien du salaire de base

La réduction des horaires à temps complet s'accompagne du maintien du salaire de base. Les salariés recrutés à temps plein après la réduction du temps de travail bénéficient d'une rémunération dont le montant et la structure sont identiques à ceux des salariés ayant bénéficié de la réduction du temps de travail.

Ce salaire initialement versé au salarié pour 39 H. est maintenu pour 35 H. Le nouveau salaire horaire, servant de base au calcul des majorations est égal à la 152^{ème} partie du salaire de base indiciaire mensuel.

VII - 2 - Heures supplémentaires

VII - 2 - 1 - Dispositions générales

Les heures supplémentaires au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail sont facultatives, hormis les cas suivants : travail lié à la sécurité des personnels et des installations, aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure, nécessité du maintien du même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Toute demi-heure commencée est acquise.

VII - 2 - 2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les parties réaffirment leur volonté de limiter le recours aux heures supplémentaires, et de veiller au respect du contingent annuel légal, les seuils de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires étant fixés comme suit :

- à 37 H., pour l'année 2000
- à 36 H. pour l'année 2001
- à 35 H. pour l'année 2002.

VII - 2 - 3 - Repos compensateur de remplacement

Conformément à l'article 212-5 du code du travail est confirmée la "récupération" d'heures supplémentaires sous le terme de repos compensateur de remplacement.

Ce repos s'applique différemment selon que les heures supplémentaires sont effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur du contingent de 130 heures :

- à l'intérieur du contingent : elles sont soit payées, soit compensées par un repos effectué temps pour taux
- à l'extérieur du contingent : elles sont obligatoirement compensées par un repos temps pour taux.

Les heures supplémentaires dont le paiement est totalement compensé par un repos ne s'imputent pas sur le contingent.

JFS
AD
FCT

HP
23
MCA
eg
ON

VII - 2 - 4 - Repos compensateur légal

Conformément à l'article L 212-5-1 du code du travail, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine donne lieu au repos compensateur légal :

- de 50 % si les heures sont à l'intérieur du contingent
- de 100 % si les heures sont à l'extérieur du contingent.

Le repos compensateur de remplacement et le repos compensateur légal doivent être impérativement pris dans les 6 mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires. Pendant les trois premiers mois, ils sont pris à l'initiative du salarié et pendant les 3 mois suivants, si le repos n'a pas été pris, à l'initiative du supérieur hiérarchique.

VII - 2 - 5 - Rémunération des heures supplémentaires

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, elles le sont dans les conditions suivantes, à compter du 1^{er} janvier 2001 :

- 125 % pour les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 43^{ème} heure inclusivement
- 150 % au-delà de la 43^{ème} heure.

Période de transition

Entre le 1^{er} février et le 31 décembre 2000, les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :

- les quatre premières heures, dans la limite de 39 H. : bonification de 10 % au profit du salarié
- au delà de la 39^{ème} heure : majoration de salaire de 25 % pour les heures effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure incluse, puis 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 43^{ème} heure.

Les dispositions conventionnelles relatives aux majorations, en heures normales ou en heures supplémentaires, pour un travail la nuit, le dimanche ou les jours fériés demeurent valables, y compris pendant la période de transition. Leur application dans le cadre de la semaine dite « ramenée » est inchangée.

A l'issue de la période de transition, la commission de suivi se réunira pour dresser un bilan d'application du présent article, notamment sur le volume des heures supplémentaires.

VII - 2 - 6 - Dispositions particulières aux Contrats à Durée Déterminée

La réduction du temps de travail s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée établi en application de l'article L 122-1-1 1° et 2°. L'organisation du travail de ces salariés correspondra à celle du salarié remplacé ou déterminée en fonction des besoins du service.

La rémunération des salariés sous C.D.D. est établie sur le principe d'une base horaire, soit 1/152^{ème} du salaire mensuel correspondant au salaire de qualification.

La rénovation en cours du système informatique de paie permettra à terme de rémunérer les salariés sous C.D.D. sur une base horaire. Dans l'attente, le système actuel du 1/30^{ème} sera adapté pour tenir compte de la réduction du temps de travail.

JB
CP
TCT

HP
M.C.A.
24
Cg.
CR

VIII - COMPTE EPARGNE TEMPS

La mise en place d'un compte Epargne Temps est envisagée pour toutes les catégories professionnelles, dans la mesure où les modalités d'utilisation des jours de congés seront compatibles avec les contraintes de fonctionnement de l'entreprise.

Dans cette hypothèse, la mise en place du Compte Epargne Temps fera l'objet d'un accord d'entreprise.

IX - EMPLOIS

Le nombre d'emplois permanents supplémentaires résultant de l'application de la Réduction du Temps de Travail sera de 61 (équivalent temps plein), répartis en : 31 emplois permanents journalistes, 30 emplois permanents P.T.A.

Dès la signature du présent accord, il sera procédé à un affichage des postes à pourvoir, PTA et journalistes, afin de favoriser la mobilité interne. Seront examinées de façon concomitante les candidatures des salariés en C.D.I. souhaitant une mobilité et la situation des salariés susceptibles d'être intégrés. S'agissant des journalistes, sera examinée prioritairement la situation des journalistes relevant de l'accord pigistes.

Par ailleurs, la Direction de R.F.I. s'engage à déposer un dossier de préretraite progressive portant sur environ 10 postes de travail.

Sous réserve d'acceptation par le Ministère du Travail, les départs seront compensés par des embauches de jeunes de moins de 26 ans. Ces 10 embauches s'ajouteront aux emplois prévus au présent article.

X - COMMISSION DE SUIVI

Il est créé une commission de suivi de l'accord composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et des représentants de la Direction de R.F.I. Les organisations syndicales non signataires pourront participer en qualité d'observateurs à la commission de suivi. Cette commission est saisie des questions relatives à l'interprétation de l'accord, d'éventuels litiges ou, à titre exceptionnel, de demande individuelle de modification d'organisation du travail. Elle est informée des mesures d'organisation prises en application de l'accord et des embauches effectuées.

Cette commission se réunira un mois après l'entrée en vigueur du présent accord, au-delà deux fois par an, et chaque fois que 2 au moins des organisations syndicales signataires le demandent, ou à la demande de la Direction.

La commission de suivi se réunira en application de l'article VII - 3 - 5 ci-dessus.

XI - ADAPTATION EVENTUELLE EN FONCTION DE LA SECONDE LOI "AUBRY"

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

JAS
MT

AP M.C.A
23
CR
eg

XII - REVISION

Conformément aux dispositions de l'article 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 trois 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 trois 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.

XIII - DENONCIATION

L'accord pourra être dénoncé en totalité par l'un ou l'autre des parties signataires, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.
- Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation par toutes les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant au nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalité de dépôt dans les conditions prévues ci-après (durée - dépôt)
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du code du travail.

JFB
u
MA

26
cg.
MCA
KLI
CR

XIV - DATE D'EFFET - DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de mise en application de la seconde loi dite "Loi Aubry".

Ses dispositions seront progressivement appliquées dans le mois qui suivra son entrée en vigueur. Dans l'attente des réorganisations du travail prévues par l'accord, les salariés dont l'horaire de travail n'aura pas été modifié acquerront des heures ou jours R.T.T. à prendre dans le courant de l'année 2000, en fonction des modalités convenues dans le présent accord.

Cet accord sera déposé conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le *26 février 2000*

Pour les organisations syndicales

**Pour Radio France Internationale
Le Président Directeur Général**

CFDT *(L. 8/06/00)* *Marc THIEBAULT* *[Signature]* *[Signature]*

CFTC *Jean-Claude ARNOU* *[Signature]*

CGC *Alexandre PAPIVINI* *[Signature]*

FO *Gilles CHEVREUX* *[Signature]*

SITR

SNJ *[Signature]* *à l'exclusion de dispositions
concernant le PTA,*

SNJ/CGT *[Signature]* *à l'exclusion de dispositions concernant
le PTA -*

SNRT/CGT