

LIVRE 2 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION

1.1. NOMENCLATURE GENERALE DES METIERS ET DES EMPLOIS

1.1.1. Principes constitutifs de la nomenclature des métiers et des emplois

Les principaux métiers et emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux de cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée au présent accord : la nomenclature générale des métiers et des emplois regroupés par Famille Professionnelle.

La notion de Famille Professionnelle regroupe les métiers et les emplois associés qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La famille professionnelle détermine un périmètre d'évolution possible et non exclusif qui se décline en aires de mobilité : itinéraires professionnels qu'un salarié peut réaliser en passant d'un emploi à un autre au cours de sa vie professionnelle.

La notion de métier regroupe les emplois ayant des finalités proches, et s'articulant autour d'un socle d'activités et de compétences homogènes. Le métier dessine un espace d'identité professionnelle plus large que l'emploi et constitue un champ possible d'évolution professionnelle.

L'emploi est le regroupement de postes proches – en termes d'activités, de compétences requises et de conditions d'emploi – permettant une gestion commune des ressources humaines qui occupent cet emploi, indépendante des spécificités de chaque poste.

Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné de missions et activités, effectuées par un individu au sein d'une organisation donnée. Le poste est déterminé par les choix d'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution. Il peut y avoir autant de libellés de postes que de collaborateurs.

Les définitions des emplois dans la nomenclature ont un caractère générique et s'entendent comme des « emplois de référence ». Chaque emploi de référence peut se décliner opérationnellement dans l'entreprise en un ou plusieurs poste(s) tenant compte notamment des spécificités liées à l'organisation opérationnelle, aux périmètres d'activité, aux conditions d'exercice, aux processus, méthodes et outils de travail.

Certains postes spécifiques ou uniques ne figurent pas dans la nomenclature générale des métiers et des emplois. Ils font, toutefois, l'objet d'un libellé et d'une définition propre traduisant les activités et responsabilités inhérentes.

MC
Σ.
E
JF
J

Les emplois d'adjoints ne font pas l'objet d'une définition propre et ne figurent pas dans la nomenclature dès lors qu'ils assurent par délégation de responsabilité la même finalité que celle d'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature générale.

Les emplois requérant des compétences techniques et artistiques et qui s'exercent dans l'entreprise dans le cadre d'une collaboration dont la durée est liée en tout ou partie à la durée d'un programme ou d'une production sont également régis par l'Accord Collectif National Branche de la Télédiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Certains emplois liés aux missions de réalisation d'une production ou d'une émission et concourant à la conception, à la production et à la fabrication de programmes audiovisuels peuvent sur des périmètres variables être applicables aux salariés dont le contrat individuel de travail stipule une durée indéterminée. Ces emplois ainsi que les conditions de recours font l'objet d'une annexe spécifique au présent accord.

Tout salarié peut être amené, au niveau de son poste, à effectuer des tâches relevant d'activités complémentaires à son emploi de référence. Il peut aussi être appelé à exercer des activités relevant de plusieurs emplois dans la mesure où les activités qui lui sont confiées, soit concourent à l'exercice d'une même mission, soit présentent des caractéristiques analogues. Ces activités complémentaires se définissent comme une ou plusieurs « Unités de Compétences Complémentaires » s'ajoutant aux activités relevant de l'emploi habituellement exercé par le professionnel de la société. Le champ d'application, les modalités de mise en œuvre et les conditions d'exercice des « Unités de Compétences Complémentaires » font l'objet d'une négociation.

1.1.2. Structure de la nomenclature

La nomenclature générale des métiers et des emplois des personnels techniques et administratifs est structurée en 5 familles professionnelles auxquelles sont associées 24 familles de métiers regroupant les emplois de référence.

Programmes : *Conception et Suivi de Programmes / Programmation / Editeur numérique / Support à l'information*

Production - Fabrication – Technologies : *Production / Production opérationnelle et organisation/ Décor / Plateau / Exploitation Moyens audiovisuels / Diffusion et Echanges / Maintenance – Administration Technologies / Développement Technologies*

Communication – Marketing - Etudes : *Communication Interne-Externe / Marketing-Etudes*

Gestion d'entreprise : *Ressources humaines / Santé et qualité de vie au travail / Comptabilité et Finance / Assistanat / Juridique / Etudes-Projet-Achat / Support à l'organisation*

MLC
8.
e
26
d

1.2. ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS ET DES EMPLOIS

1.2.1. Evolution de la nomenclature générale

La nomenclature des métiers et des emplois doit pouvoir évoluer dans le temps de manière à intégrer les évolutions de l'entreprise faisant émerger de nouveaux métiers ou emplois, ou ayant un impact sur des métiers ou emplois déjà existants.

Ainsi, il est créé un Espace Métiers, Emplois et Compétences, chargé notamment d'évaluer les besoins d'évolution de la nomenclature.

1.2.2. Espace Métiers, Emplois et Compétences

1.2.2.1. Mission

Au sein de l'entreprise, un Espace métiers, emplois et compétences est mis en place afin de constituer une structure d'échanges et de discussion sur les évolutions des métiers et des emplois de l'entreprise.

L'Espace métiers, emplois et compétences est informé des évolutions ayant des incidences majeures sur la nature des emplois ou faisant émerger de nouveaux emplois.

La mission de l'Espace métiers, emplois et compétences est de:

- renforcer la visibilité des impacts des évolutions sur les emplois de l'entreprise
- à partir de ces constats, proposer les adaptations nécessaires notamment en termes de formation professionnelle ou de parcours professionnels
- répertorier les postes spécifiques ou uniques pouvant justifier une intégration comme « emplois de référence » dans la nomenclature des métiers et des emplois
- proposer à la négociation les éventuelles évolutions de la nomenclature des métiers et des emplois sur la base des constats réalisés
- contribuer à la définition des profils type de compétence associés aux niveaux d'expertise des emplois de référence de la nomenclature générale.

En tout état de cause cette instance n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel existantes ni aux organisations syndicales.

1.2.2.2. Composition et fonctionnement

L'Espace métiers, emplois et compétences est présidé par le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise ou son représentant. La délégation employeur comprend notamment des représentants de la fonction ressources humaines de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner trois représentants choisis obligatoirement au sein du personnel de l'entreprise. Cette désignation vaudra tant qu'elle n'aura pas été remise en cause.

Il se réunit une fois par an en séance ordinaire. Il peut également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de son Président ou à la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, en cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur le contenu des emplois à l'échelle de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque réunion ordinaire sera précédée d'une journée préparatoire pour les représentants des organisations syndicales membres de l'Espace métiers, emplois et compétences.

1.3. CLASSIFICATION DES METIERS ET DES EMPLOIS DE LA NOMENCLATURE GENERALE

1.3.1. Principes constitutifs de la classification des métiers et des emplois de la nomenclature générale

Les métiers et emplois de l'entreprise sont de niveaux différents tant en termes de qualification que de responsabilités. La classification vise à procéder à la hiérarchisation des différents métiers et emplois figurant dans la nomenclature générale.

Le positionnement des métiers et emplois de référence dans l'échelle de la classification des métiers et emplois s'effectue sur une échelle hiérarchique comportant onze groupes, hors cadres dirigeants.

Chaque groupe est constitué de métiers et d'emplois de classification identiques.

1.3.2. Structure de la Classification

La classification compte 12 groupes de métiers et d'emplois qui se répartissent en cinq catégories :

Catégorie Ouvriers / Employés : Groupes 1 et 2

Catégorie Techniciens / Maîtrise / Techniciens supérieurs : Groupes 3 et 4

Catégorie Cadres : Groupes 5 à 8

Catégorie Cadres supérieurs : Groupes 9 à 11

Catégorie Cadres dirigeants : Hors grille

1.3.3. Positionnement des métiers et des emplois dans la nomenclature générale

Les métiers et emplois de l'entreprise figurent dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.I – « Nomenclature Générale des Familles Professionnelles, Métiers et Emplois – Personnels Techniques, Administratifs et Encadrement ».

MC
D.
JC
DT

La définition générique de chaque groupe de classification et les positionnements des métiers et des emplois dans chacun de ces groupes figurent dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.II.

Les postes uniques ou ne figurant pas dans la nomenclature générale des métiers et emplois ont vocation à être positionnés dans la classification dans un des groupes, au regard de leur évaluation.

Les emplois d'adjoints ne figurant pas dans la présente nomenclature et ayant, par délégation, la même finalité que celle associée à l'un des emplois de responsable figurant dans la nomenclature sont positionnés sur un des deux groupes de classification immédiatement inférieurs au groupe associé à cet emploi de référence. Le positionnement s'opère selon le champ de la délégation.

1.3.4. Les possibilités d'évolution de carrière

Au travers des présentes dispositions sur la classification, la direction réaffirme sa volonté de valoriser le travail de tous les salariés et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière au travers ou en dehors de l'accès à des fonctions supérieures ou d'encadrement.

La grille générale d'évolution de carrière figure à l'annexe I.IV. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord.

1.3.4.1. La promotion fonctionnelle

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

La promotion fonctionnelle peut également être actée à l'issue du processus annuel de révision des salaires décrit à l'article 1.4.5.1 du présent titre, lorsque le salarié s'est vu confier en cours d'année des responsabilités supérieures modifiant le niveau de contribution de son poste. Dans ce cas, l'évolution des responsabilités conduisant à l'attribution d'une promotion est attestée par une fiche de poste précisant le nouveau périmètre de la mission confiée au salarié, après évaluation et validation par la Direction des Ressources Humaines.

Le collaborateur promu dans les conditions ci-dessus bénéficie de la revalorisation salariale décrite à l'article 1.4.5.2 du présent titre.

1.3.4.2. La reconnaissance de l'évolution professionnelle

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent au travers de l'accès à des niveaux d'expertise et à un groupe de classification supérieur spécifique.

MC
D.
P
JG
JR

Au cours de sa carrière professionnelle, chaque collaborateur a ainsi, selon son groupe de classification, la possibilité de voir l'évolution de ses compétences reconnue en accédant successivement à l'une des 3 grilles de classification et de rémunération ci-dessous ainsi qu'à un groupe de classification supérieur relevant de la classification « spécialisé » (Cf. Annexe I.III.I – « Grille générale d'évolution de carrière ») :

- Grille A : Accès

Constitue la grille d'accès pour les salariés recrutés ou promus sans expérience significative dans l'emploi.

- Grille B : Confirmé

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille A et/ou disposant d'une expérience avérée dans l'emploi. Au sein des groupes de classification 1 à 8, le passage à la grille B s'opère au plus tard au terme d'une période de 5 années d'ancienneté entreprise dans le groupe de classification.

- Grille C : Maîtrise

Constitue la grille d'évolution pour les salariés issus de la grille B et/ou disposant d'une expérience confirmée dans l'exercice de leur emploi. La maîtrise s'entend comme la capacité pour un collaborateur expérimenté à réaliser ses missions dans différents contextes et en utilisant différents outils et/ou procédures de travail de manière autonome. La qualification acquise notamment à l'issue de formations ayant pour objet le développement des compétences dans le métier constitue un des éléments permettant la reconnaissance de cette maîtrise.

- Grille « Spécialisé »

Les salariés issus de la grille C et/ou disposant déjà d'une pleine maîtrise de l'exercice de leur emploi peuvent évoluer sans changer d'emploi sur le groupe de classification immédiatement supérieur relevant de la classification « spécialisé », sous réserve de disposer d'une expertise reconnue dans leur emploi. L'expertise s'entend comme la capacité pour un collaborateur disposant d'une grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour :

- opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel,
- assurer des missions élargies dans le champ de son emploi
- assurer des actions de tutorat et de formation.

L'accès à l'une des grilles B et C puis à un groupe de classification supérieur « spécialisé » et la reconnaissance de l'expertise professionnelle qu'elle traduit s'effectuent par la prise en compte de la compétence, de la qualification et de l'expérience. Cette expertise est appréciée à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels et dans le respect de ses règles.

HC 8.
CP
DG 87

Cette reconnaissance de l'évolution professionnelle fait l'objet d'une revalorisation salariale dans les conditions décrites à l'article 1.4.5.1 ci-dessous.

1.4. REMUNERATION

1.4.1. Le salaire annuel brut

A chacun des groupes de classification est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base de la rémunération individuelle.

Ces minimas garantis ainsi que les minimas applicables à chacun des niveaux de classification et niveaux de placement associés à chaque groupe de classification sont mentionnés au sein des annexes I.III. (Grille générale de rémunération) et I.III.I (grilles d'évolution de carrière) du présent accord. Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, prime d'ancienneté non comprise.

Les grilles de rémunération figurant aux annexes I.III. et I.IV sont exprimées en point d'indice, compte tenu d'une valeur du point d'indice fixée à 1 € au 1^{er} janvier 2013, hors revalorisation éventuelle susceptible d'être actée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ultérieures.

Pour les recrutements, le niveau de rémunération attribué pourra être supérieur aux minimas afin de prendre en compte l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le métier exercé.

1.4.2. Les éléments du salaire

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- un salaire mensuel brut de base,
- une prime d'ancienneté calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

0.8% du salaire minimal garanti du groupe de classification 6 (Cadre 2) par année d'ancienneté entreprise jusqu'à 20 ans, puis 0.5% par année de 21 à 36 années.

Les salariés hors grilles bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée dans les mêmes conditions.

Le taux horaire est déterminé sur la base du salaire ainsi défini.

1.4.3. Modalités de versement du salaire

Le salaire est versé selon les modalités suivantes : 1/12ème de la rémunération annuelle versée chaque mois.

1.4.4. Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

La direction engage avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée de travail effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail

à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions du code du travail.

S'agissant du volet salarial, la négociation porte notamment :

- Sur le pourcentage et la répartition de l'augmentation générale des salaires.
- Les minimas garantis font l'objet d'une revalorisation au moins équivalente au montant de l'augmentation générale.
- Sur le pourcentage ou la modalité d'augmentation des minimas garantis, en l'absence d'augmentation générale.
- Et/ou la part revenant aux augmentations individuelles pour chacune des catégories

La négociation se déroule dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

Les mesures salariales actées à l'issue de la NAO au titre de l'année considérée ont vocation à être versées avant le terme de ladite année.

L'ouverture de cette négociation comporte à la charge des représentants de la direction l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires à celles-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les classifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

1.4.5. Evolution des rémunérations individuelles

Le présent article définit les modalités de révision de la rémunération individuelle dans le cadre d'une augmentation individuelle attribuée par la direction à l'occasion du processus annuel de révision des salaires individuels ou dans le cadre d'une promotion.

1.4.5.1. Processus annuel de révision des salaires individuels

Un budget permettant l'attribution d'augmentations individuelles est défini à l'issue de la négociation annuelle obligatoire.

Les augmentations individuelles sont attribuées par la direction sur la base de l'appréciation de chacun des collaborateurs de l'entreprise par la hiérarchie et viennent reconnaître les mérites professionnels, au regard notamment des éléments issus du dernier entretien annuel.

Les mesures proposées par la hiérarchie s'inscrivent dans le cadre et dans le respect de règles déterminées par l'entreprise et qui ont vocation à garantir l'équité de traitement des salariés. La Direction des Ressources Humaines met en œuvre les processus et procédures de contrôle nécessaires.

L'augmentation individuelle prend l'une des trois formes suivantes :

- 1) une revalorisation du salaire de base

L'augmentation individuelle ne peut être inférieure à 2.5% du salaire de base du salarié. La revalorisation accordée se traduit par un changement dans le niveau de placement. Elle peut conduire à accorder au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de placement auquel il accède.

2) l'accès à une grille de classification supérieure (grilles B et C)

L'accès à une grille de classification supérieure se traduit par un changement de niveau de classification conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.V. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord.. Il s'accompagne d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure à 5% du salaire de base. La revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le niveau de classification auquel il accède.

3) la promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé

La promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé s'effectue conformément à la grille générale d'évolution de carrière figurant à l'annexe I.V. « Grille d'évolution de carrière » du présent accord. Elle s'accompagne d'une augmentation individuelle déterminée comme suit :

- 8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.
- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.
- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification dont il est issu.

La revalorisation accordée peut conduire à attribuer au salarié qui en bénéficie un salaire de base supérieur au salaire minimum prévu pour le groupe de classification spécialisé auquel il accède.

1.4.5.2. Promotion fonctionnelle

La promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment parmi ceux figurant à l'annexe I.III « Grille générale de rémunération ».

HC 2.
P de t

Lorsque la promotion fonctionnelle s'opère sur un emploi intégrant des responsabilités d'encadrement d'équipe ou sur un emploi relevant d'un groupe de classification nettement supérieur à l'emploi initial du collaborateur (deux groupes ou plus dans l'échelle de classification), elle est subordonnée à une période probatoire d'une durée ne pouvant excéder trois mois. Durant ou à l'issue de cette période, le salarié est :

- soit confirmé sur son nouvel emploi, la promotion fonctionnelle devient définitive à la date de la prise de fonction.
- soit réintégré dans son emploi, sur son poste précédent ou un poste équivalent, et aux conditions salariales antérieures. Le supplément de rémunération perçu pendant la période probatoire reste acquis pour cette période.

Le salarié promu sur un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 8% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Le salarié promu sur un emploi relevant du groupe 9 ou d'un groupe supérieur bénéficie d'une revalorisation de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à :

- 6% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
- 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté), pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excède pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.

Les salaires annuels minimaux garantis auxquels il est fait référence ci-dessus sont ceux figurant à l'Annexe I.III. du présent accord (« Grille générale de rémunération »).

HC 2.
D 96 87

La mise en œuvre de la mesure de revalorisation accordée au titre de la promotion fonctionnelle est conditionnée par la signature préalable d'un avenant au contrat de travail. Lorsque la promotion est immédiatement consécutive à un remplacement temporaire, elle prend effet à la date de début du remplacement.

1.4.5.3. Garanties de revalorisation

a) Revalorisations individuelles

Afin de permettre l'attribution d'un nombre plus élevé de mesures individuelles à l'issue du processus annuel de révision des salaires individuels, les mesures accordées en cas de revalorisation sans changement de groupe de classification ne pourront être sensiblement supérieures aux taux minimaux précisés à l'article 1.4.5.1 (« Processus annuel de révision des salaires individuels ») que par exception. Dans cette optique, la DRH établit des règles permettant, dans le cadre du budget alloué, de limiter la sélectivité dans l'attribution des mesures et donc d'augmenter le nombre de mesures accordées.

En tout état de cause, le salarié qui bénéficie d'un changement de groupe de classification ou de niveau de classification se voit attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à cette classification.

L'entreprise met en place des mécanismes de régulation visant à favoriser l'évolution professionnelle de ses salariés et la reconnaissance de leurs compétences au travers de l'octroi de revalorisations individuelles régulières et de l'accès aux différents niveaux d'expertise.

I. Augmentations individuelles

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation salariale ni de promotion au terme d'une période de 4 années consécutives, il appartiendra à son responsable hiérarchique de porter à sa connaissance au cours de l'entretien annuel les éléments d'ordre professionnel justifiant son refus (ces éléments seront également communiqués au DRH de son entité). A défaut, le salarié bénéficiera d'une revalorisation salariale d'au moins 2,5% de son salaire de base.

Lorsque le refus d'attribution d'une mesure est justifié par une carence dans la réalisation des missions en lien avec une ou plusieurs compétences insuffisamment maîtrisées, l'entreprise met en œuvre un plan de développement de compétences personnalisé. Ce plan de développement de compétences personnalisé est élaboré par le responsable hiérarchique avec le salarié concerné en lien avec la fonction RH, à l'issue d'une période de maintien du salaire individuel du salarié pendant 4 années consécutives. Il est défini à l'occasion de l'entretien annuel et comporte si besoin des actions de formation.

L'élaboration du plan de développement de compétences personnalisé pourra, selon les besoins et à la demande des parties, s'appuyer sur les résultats d'un point carrière ou d'un bilan de compétences réalisé par la Direction des Ressources Humaines conformément aux modalités de mise en œuvre prévues par l'entreprise.

Les conclusions de ces bilans constitueront pour les collaborateurs concernés, leurs responsables hiérarchiques et la fonction RH, des éléments importants lors du déroulement des entretiens annuels et dans l'élaboration du plan de développement personnalisé destiné à l'acquisition ou au renforcement de compétences et visant le développement des salariés dans leur emploi.

En tout état de cause, le délai séparant l'octroi de deux mesures salariales individuelles ne pourra excéder 5 années révolues. Une mesure correspondant à 2,5% minimum de son salaire de base sera automatiquement attribuée au salarié au terme d'une période de 5 années sans mesure.

II. Reconnaissance de l'évolution professionnelle

L'entreprise souhaite reconnaître l'évolution professionnelle de ses collaborateurs dans l'emploi qu'ils occupent à travers l'accès à des niveaux d'expertise associés à chaque groupe de classification ainsi qu'à l'accès à un groupe de classification supérieur relevant de la grille « spécialisé ». L'entretien annuel constitue un moment privilégié permettant d'apprécier le niveau d'expertise du salarié dans son emploi et les modalités permettant de la développer.

A cet effet, au regard des définitions associées à chacun des niveaux d'expertise telles que mentionnées à l'article 1.3.4.2, le responsable hiérarchique fait état au salarié de son niveau d'expertise au cours de chaque entretien annuel. Lorsque le salarié n'est pas déjà positionné sur le dernier niveau d'expertise applicable pour son groupe de classification, le responsable hiérarchique définit avec lui les actions susceptibles de lui permettre d'accéder au niveau d'expertise supérieur, notamment au regard des compétences à développer.

En tout état de cause et sur la base des actions engagées, lorsqu'à l'issue de l'entretien annuel il est avéré que le salarié dispose du niveau de compétences requis pour accéder au niveau d'expertise supérieur, son responsable hiérarchique propose ce salarié en priorité au cours de l'exercice annuel d'attribution des mesures individuelles suivant.

b) Fréquence d'attribution des revalorisations individuelles

Les salariés ne peuvent bénéficier de 2 revalorisations individuelles deux années consécutives amenant à augmenter leur salaire de base au-delà des seuils ci-dessous :

- 10% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 1.33 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.
- 8% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 1.66 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.

- 4% du salaire individuel, pour les salariés dont le salaire annuel brut (salaire de base + prime d'ancienneté) n'excédait pas 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il appartient.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui du salarié avant attribution de la première mesure, laquelle ne peut non plus conduire à elle seule à dépasser ces plafonds. Les taux ci-dessus s'entendent hors effet des éventuelles mesures générales.

c) Progression salariale garantie

Les salariés bénéficient de la garantie de voir porter leur salaire annuel brut aux minimas annuels garantis figurant dans les annexes spécifiques du Livre 2 au I.V. « Grille de progression salariale garantie » dès lors qu'ils ont atteint l'un des trois seuils d'ancienneté requis au sein de leur groupe de classification (10, 20 ou 30 ans).

1.4.6. Rémunération des salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion

Les salariés employés sous CDD d'usage régis par l'accord collectif national branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006 sont soumis au régime de rémunération prévu par l'accord de branche et notamment le barème de rémunération.

MC
Σ.
A
DG 07

2.1. SOCLE COMMUN

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratif, technique et d'encadrement de France télévisions à l'exception toutefois des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, 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.

L'ensemble des salariés, en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun, bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

2.1.1. Dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail

Deux modes de décomptes du temps de travail peuvent être mis en place, pour le personnel administratif, technique et d'encadrement : un décompte horaire dans les conditions définies à l'article 2.1.2 (modalités d'organisation du travail en heures) ou un décompte annuel en jours travaillés tel que défini à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés).

2.1.1.1. Temps de travail effectif

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

Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à l'article L 2281-4 du code du travail ;
- le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

ML
D
D

2.1.1.2. Repos

a) Repos quotidien

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

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

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien entrent dans le décompte du temps de travail effectif, elles sont réintégrées dans la vacation considérée et rémunérées comme telles. Elles peuvent également être majorées le cas échéant des taux applicables aux articles 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire normal.

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée suivi ou précédé d'une journée non travaillée.

Dans le cas où le repos hebdomadaire ne peut être suivi ou précédé d'une journée non travaillée, il est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien telles que définies à l'article 2.1.1.2 (repos quotidien).

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

Le repos hebdomadaire ne peut être précédé et suivi d'un travail de nuit.

Handwritten notes:
Σ.
MC
P
JG 72

Les salariés ne peuvent être amenés à travailler plus de 1 dimanche sur 3 en moyenne sur l'année, ni ne peuvent être appelés à effectuer plus de 3 dimanches consécutifs, sauf accord du salarié formalisé en début d'année civile.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes et les autorités administratives compétentes.

2.1.1.3. Astreintes

La période d'astreinte est la période programmée par l'employeur pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou sur son lieu d'hébergement provisoire lorsqu'il est en déplacement ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail.

La période d'astreinte ne constitue pas du travail effectif. Cette période est indemnisée forfaitairement selon 2 niveaux. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité d'intervention et des conditions dans lesquelles, le cas échéant, le travail s'effectuera.

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication (matériels fournis par l'employeur) sont décomptées comme temps de travail effectif. Le temps de déplacement aller et retour nécessaire à l'intervention est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

1) Niveau 1 : il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité.

A ce niveau, le salarié n'a pas pour obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité mais doit nécessairement être joignable et en mesure d'intervenir à distance.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 20* euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 40 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

2) Niveau 2 : il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité et pouvant nécessiter un déplacement sur le site.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

HC
D
P
JG

L'indemnisation est fixée à hauteur de 45* euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 90 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

Si l'intervention a lieu le samedi et/ou le dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficiera des majorations prévues aux articles 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Les salariés susceptibles d'être d'astreinte sont ceux affectés à des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, à certains secteurs d'activité relevant de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit d'accord.

Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les salariés d'un même service.

Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Elle ne peut être planifiée sur une période d'absence d'ores et déjà accordée (notamment congés payés, RTT, repos compensateur...).

Le salarié amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte remet à l'employeur un rapport d'intervention.

Les périodes d'astreintes devront être limitées lorsqu'elles sont accomplies sur des périodes de repos obligatoires. Les durées du repos hebdomadaire ou quotidien doivent être respectées en tout état de cause en cas d'intervention du salarié.

Chaque mois l'employeur remettra au salarié un document récapitulatif le nombre d'astreintes et le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant 1 an.

Un bilan annuel sera effectué et communiqué et présenté pour information au CHSCT.

2.1.1.4. Régime applicable aux travailleurs de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement .

A cet effet, le salarié bénéficie des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Le travailleur de nuit ne pourra, sauf circonstances exceptionnelles, être amené à effectuer plus de 4 nuits par semaine.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris dans les plus brefs délais.

2.1.1.5. Compensation du travail dit « matinalier »

La direction et les organisations syndicales souhaitent apporter des aménagements particuliers en rémunération aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, compte tenu des contraintes horaires résultant des missions spécifiques de France Télévisions.

En conséquence, elles sont convenues de fixer dans le présent article, les règles spécifiques liées aux indemnités financières applicables aux salariés travaillant sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00.

Les parties précisent que les dispositions du présent article 2.1.1.5 s'appliquent aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir et qui ne disposent

pas, au jour de la conclusion du présent accord, d'un dispositif de compensation en vertu d'un accord, d'une note unilatérale ou d'un usage antérieur.

2.1.1.5.1. Indemnisation financière

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 4h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 30 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

Si la prise de service est effectuée entre 4h00 du matin et 7h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour, pour une participation ponctuelle à une session du matin.

Les primes de 30 euros*, et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnisation financière se cumule avec les compensations visées aux articles 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end), 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.1.3 (décompte annuel en jours travaillés).

2.1.1.5.2. Salariés sous CDD

Les salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat (*contrat à durée déterminée d'usage ou contrat à durée déterminée de droit commun*), travaillant sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service entre 0h00 et 7h00, bénéficient des dispositions de cet article.

2.1.1.5.3. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking ;
- les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

Des dispositions adaptées aux contraintes locales sont prévues pour les Territoire d'Outre-mer (TOM) dans le cadre des accords d'adaptation.

2.1.1.5.4. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros* par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.1.2.7 du socle commun applicable aux PTA (*régime applicable aux heures de nuit*).

2.1.1.5.5. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, donnant lieu au paiement régulier de primes liées au travail sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif décrit au présent article 2.1.1.5.5.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur un travail matinal de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir.

Le caractère de régularité de collaboration sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du petit matin.

Mobilité interne hors du dispositif d'un salarié sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros° pour 5 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir
- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir
- 195 euros° pour 15 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir
- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten notes in blue ink: "07 2. Mc" and "P 06".

Ce dispositif s'applique dès la conclusion du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous CDD conclut par la suite un CDI avec FTV, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir.

2.1.1.5.6. Retour à des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une ou des émissions matinales de radio ou de télévision ou sur tous supports connus ou à venir, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du petit matin
- soit la compensation décrite au présent article 2.1.1.5

2.1.1.6. Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 80 heures par année civile, le repos compensateur est pris à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacations non effectuées au titre de la prise de récupérations ;

- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacances non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Ces contreparties (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur) peuvent être prises cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congrés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai de deux mois, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

2.1.2. Modalités d'organisation du travail en heures

Dans le respect des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail), et des dispositions spécifiques à une organisation du travail en heures définies ci-après, chaque directeur, en tenant compte des nécessités de service et après consultation des instances représentatives du personnel, définit l'organisation du travail au sein de son service parmi les organisations ci-après.

Afin de garantir aux salariés assujettis à une organisation du travail en heures le respect des durées de références les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place, à terme, un dispositif informatisé de suivi des horaires dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment en matière

d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

2.1.2.1. Durées de référence

a) Durée légale

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. Cette durée annuelle prend en compte la journée de solidarité.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ; celle-ci commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Elle est également fixée à 151,67 heures par mois.

Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail.

b) Horaires Réduits

En raison du caractère pénible de leur travail (posté et/ou continu), certains salariés effectuent une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale fixée à l'article 2.1.2.1. a) (*durée légale*). Cette durée de travail particulière ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles devant donner lieu à information, si possible préalable, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

La liste des professions concernées et des durées de travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord figurent ci-après :

- 33 heures 36 par semaine – le personnel du service énergie climatisation ;
- 34 heures par semaine – le personnel du service standard ;
- 30 heures par semaine – le personnel du service sous-tirage production.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

2.1.2.2. Durées maximales

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au – delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

Mc
Σ.
P
JG VT

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

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

2.1.2.3. Pauses

Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif,

a) Temps de pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.

Le temps de pause inférieur ou égal à 20 minutes est assimilé à du temps de travail effectif.

b) Temps de repas

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur. Le temps de repas est habituellement fixé entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif. Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'entre elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail.

Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel.

Les salariés dont les horaires de travail ne permettent pas de bénéficier d'un service de restauration sur place ou à proximité, perçoivent une prime dite de restauration d'un montant de 11 euros*.

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres mesures telles que les titres restaurant, les frais de mission, les plateaux repas régis par des dispositions

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

HC
17 2.
P DG

spécifiques ou les repas de production pris en charge par l'employeur, quand elles existent.

c) Durée et intervalles entre deux vacations

La durée journalière de travail est répartie en une ou deux vacations. La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue à l'article 2.1.2.2 (durées maximales).

La durée minimale d'une vacation est de 2 heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 5 heures.

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

L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égal à 2 heures 30.

Cependant, si dans le cadre d'opérations exceptionnelles cet intervalle dépassait 2 heures 30 il ne pourrait excéder 4 heures. Au-delà de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, la Direction soumettra son projet au CHSCT 15 jours avant le début de l'opération.

Une indemnité équivalente à 100 % du salaire horaire sera versée au collaborateur au-delà d'un intervalle de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, toute demi-heure commencée étant due.

Des dispositions particulières à certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques seront précisées en annexe.

2.1.2.4. Temps de déplacement

a) Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Lorsque le lieu d'hébergement occasionnel du salarié validé par l'employeur est situé à plus de 50 km, ou en temps équivalent, du lieu de travail occasionnel, le temps de trajet au-delà est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Cette évaluation est faite sur la base d'un logiciel routier de référence.

b) Temps de transport

Handwritten marks in blue ink: a circle with a cross, a circle with an arrow, a downward arrow, and the letters 'DF'.

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ;
- le temps de déplacement des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement (chauffeur de direction).

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

c) Temps de voyage

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au salarié de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail, et en revenir.

- lorsque le temps de voyage intervient en tout ou partie pendant l'horaire de travail du salarié :

Le temps de voyage aller-retour effectué à la demande de l'employeur dans la limite de 10 heures par semaine civile est considéré comme du temps de travail effectif.

Au-delà de 10 heures par semaine civile, le temps de voyage effectué à la demande de l'employeur est indemnisé à 125 % du salaire horaire mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, si les temps de déplacement visés ci-dessus, aller ou retour, sont d'une durée supérieure à 10 heures consécutives (du lieu de départ au lieu d'hébergement ou d'exécution de la mission et inversement), un repos compensateur équivalent à la durée dépassant les 10 heures est planifié dans les conditions définies à l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs).

- lorsque le temps de voyage intervient en dehors de l'horaire de travail du salarié, il est indemnisé à 125% mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

2.1.2.5. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail fixée appréciée selon les modes d'organisation du travail prévus aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail dans un cadre hebdomadaire), 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier) et 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés).

Handwritten initials in blue ink: "A", "D.", "P", "DG", and "MC".

Dans le cadre d'une organisation du travail sur un cadre hebdomadaire telle que définie à l'article 2.1.2.8 du présent titre, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions définies ci-dessus donnent lieu à une majoration :

- de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà.

Toute demi-heure commencée est due.

Ces majorations se cumulent avec celles définies aux articles 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

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

Dans la limite de 220 heures supplémentaires effectuées sur l'année civile, le salarié peut demander en lieu et place de la majoration de salaire telle que prévue ci-dessus, à bénéficier d'une contrepartie en repos temps pour taux pour les heures supplémentaires effectuées dans les conditions suivantes :

- dans la limite de 80 heures supplémentaires par année civile la contrepartie en repos est prise, à l'initiative du salarié, dans les conditions fixées à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés) ;
- au-delà de 80 heures supplémentaires par année civile, la date de la contrepartie en repos est déterminée par l'employeur.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % qui vient en complément de la majoration de salaire.

2.1.2.6. Travail du samedi, du dimanche et du week-end

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire journalier ;
- les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 40 % du salaire horaire journalier.

Ces majorations de salaire se cumulent avec les majorations prévues aux 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), et 2.1.5.6 (jours fériés).

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche, il bénéficie également, au-delà des majorations de salaire indiquées ci-dessus, d'une contrepartie en repos égale à 50 % pour chaque heure travaillée.

Dans le cas où un jour férié tombe un dimanche, la contrepartie en repos dont le salarié bénéficie au titre du dimanche férié est égale à 100 % pour chaque heure travaillée.

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 35 €*.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

2.1.2.7. Régime applicable aux heures de nuit

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 40 %.

Les majorations ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Toute demi-heure commencée est due.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi ou un moyen de transport maritime ou fluvial, pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 35€*.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

2.1.2.8. Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire

Lorsque la Direction souhaite mettre en place une organisation du temps de travail à 7 heures sur 5 jours, celle-ci ne peut conduire à réduire ou supprimer le nombre de jour de RTT du salarié qui en disposait auparavant, sans son accord.

a) Activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants »

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine et définis par l'employeur. Les horaires hebdomadaires de travail sont alors qualifiés « d'horaires constants ».

Pour les personnels dont l'activité est régulière, la durée du travail est appréciée sur une période hebdomadaire du lundi 0 heure au dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire applicable est fixée :

- soit à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures ou 4 jours de 8 heures 45 ;
- soit à 37 heures en contrepartie de l'attribution de 11 jours de RTT annuels ;
- soit à 39 heures en contrepartie de l'attribution de 22 jours de RTT annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche (ou un jour de repos hebdomadaire) dans le cadre d'une organisation du travail répartie sur 5 jours, le seuil de

déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires collectifs sont portés à la connaissance des salariés par affichage au plus tard avant le vendredi à 17 heures précédant la semaine à venir, dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

b) Activités dont l'organisation est variable

Pour les personnels dont l'activité est variable et dont la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures, la durée du travail peut être répartie sur 4 à 5 jours, voire sur 3 et en cas d'opérations exceptionnelles sur 6 jours.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les horaires de travail qui pourront varier d'une semaine à l'autre seront portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

Ces tableaux sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ils sont nominatifs et établis du lundi au dimanche soir. Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail ;
- le jour de repos hebdomadaire ;
- le ou les jours sans vacation ;
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel ;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des coupures pour les repas.

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

Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations, de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité.

Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées

n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 % du taux de salaire horaire.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche (ou un jour de repos hebdomadaire) dans le cadre d'une organisation du travail répartie sur 5 jours, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

2.1.2.9. Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cyclique)

La durée du travail peut être organisée par l'employeur de manière régulière sur une période de référence de 2 à 8 semaines maximum.

Le travail est organisé selon des horaires réguliers définis par l'employeur et se reproduisant de manière fixe et répétitive sur chaque période de référence.

La durée hebdomadaire est en principe répartie sur 4 ou 5 jours

La durée du travail sera en moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période de référence retenue (cycle) pour chaque service.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35, 37 ou 39 heures sur la période de référence constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncide pas avec un jour de repos hebdomadaire, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur. Les tableaux de service sont affichés le vendredi précédant la période de référence à venir au plus tard à 17 heures pour toute la période de référence. Par ailleurs chaque vendredi au plus tard à 17 heures est affiché le tableau de service de la semaine suivante. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d'heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées, ce nombre d'heures constituant pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenche les heures supplémentaires.

MC
2.
DG

2.1.3. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés.

2.1.3.1. Personnels concernés

Les spécificités inhérentes à certaines activités et à certaines catégories de personnels ne permettent pas de déterminer avec précision les horaires et durées de travail des salariés qui les exercent. Il en est ainsi :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (visés à l'annexe II.1 du présent accord relative aux cadres éligibles au décompte annuel en jours travaillés) ;
- et des salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (visés aux articles 2.2 et 2.3 du présent titre).

Les salariés qui rempliraient les conditions d'éligibilité à cette modalité d'organisation du travail notamment du fait de l'évolution de leur carrière ainsi que les nouveaux embauchés répondant aux mêmes conditions se verront proposer un avenant à leur contrat de travail ainsi que la contrepartie financière définie à l'article 2.1.3.3 (rémunération).

L'ensemble des salariés dont le temps de travail repose sur un décompte annuel de jours travaillés bénéficient des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail) et des dispositions spécifiques définies ci-après.

Le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail n'est pas exclusive de l'application des dispositions relatives aux congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour événements familiaux).

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite.

2.1.3.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que défini ci-après :

365 jours

- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'JG', and 'MC'.

- 25 jours de congés payés
- 10 jours de jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
- 22 jours de RTT (résultant du passage de 39 à 35 heures)
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité

204 jours travaillés sur l'année civile

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour événements familiaux) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jour travaillés sur l'année civile susvisée.

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Ces jours de travail effectués au-delà du forfait sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours non travaillés peuvent être décomptés en demi-journées ou journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

Les salariés en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit.

Chaque année, la Direction remettra au salarié un récapitulatif des journées et demi-journées travaillées et non travaillées sur la totalité de l'année.

Les salariés affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre-mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ».

Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Le nombre de jours travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 203 jours.

Les salariés travaillant en Alsace Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

26 décembre (Saint Etienne) ;

HC
2
8
26

Vendredi Saint.

Le nombre de jours travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 202 jours.

Les salariés travaillant dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont dispensé d'effectuer la Journée de Solidarité. A ce titre, le nombre de jour travaillés pour ces salariés sur l'année civile est donc de 203 jours.

Les jours fériés ou chômés dans les territoires d'outre-mer feront l'objet d'une transposition locale.

2.1.3.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés visés par l'article article 2.1.3.1 (personnels concernés) ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage au décompte annuel en jours travaillés.

Cette majoration couvre les contraintes suivantes :

- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit (hors statut du travailleur de nuit visé à l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit) et hors dispositifs « matinaliers » visés à l'article 2.1.1.5 et au sous-titre 2.6) ;
- le travail du samedi et/ou du dimanche.

Le salarié qui aura accepté, par contrat de travail individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2%.

2.1.3.4. Suivi de l'activité du salarié

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

a) Suivi de l'amplitude de travail

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4 REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

MC
07 2
P 26

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2.1.3.4 b) (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.1.3.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.1.3.5. Période de réversibilité

Le salarié qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne pourra pas lui être refusé. Cette organisation horaire sera ensuite appliquée telle que décrite aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier) et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne pourra alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés), notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuivra par tacite reconduction.

2.1.4. Organisation du travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de référence du travail telle que définie ci-dessus.

Toutefois, par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel à la date de la conclusion du présent accord pourront conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées conformément à leurs dispositions contractuelles.

La durée du travail peut être organisée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel. Les modalités d'organisation du travail définies ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiels.

Toute modification de la répartition de la durée du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans cette hypothèse le salarié perçoit une indemnisation à 50 % du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont le volume peut être supérieur à 10 % de la durée de travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion, et de carrière.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel comporte les mentions visées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

A la date de conclusion du présent accord, les salariés à temps partiel qui bénéficiaient au titre du passage de 39 à 35 heures, en application d'un accord antérieurement conclu, d'une réduction de leur temps de travail sous la forme de jours de réduction du temps de travail pourront continuer à en bénéficier dans les conditions antérieures.

Le jour férié coïncidant avec un jour habituellement non travaillé, le salarié bénéficie d'une récupération du jour férié considéré, au prorata du temps partiel.

Les salariés visés au présent article peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel dans les conditions suivantes :

2.1.4.1. Congé parental à temps partiel

Le salarié qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant peut bénéficier d'un temps partiel au cours des trois premières années.

La période d'activité à temps partiel est alors d'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans définie ci-dessus.

La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme de ce congé. Après ce délai, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou transformer l'activité à temps partiel en congé parental, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre

recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.

A l'issue de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

2.1.4.2. Congé de solidarité familiale

Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie grave ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peut bénéficier d'une période d'activité à temps partiel.

La période d'activité à temps partiel a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure.

Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit également adresser un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie grave.

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Avec l'accord de l'employeur, la période d'activité à temps partiel peut être fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier de cette période d'activité à temps partiel doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend en bénéficier.

Lorsque le salarié décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Le salarié qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

2.1.4.3. Temps partiel pour convenance personnelle

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période d'activité à temps partiel doit adresser à l'employeur sa demande, au moins six mois avant la date envisagée par le salarié pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

Lorsque l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service ne permettent pas le passage à temps partiel, l'employeur peut être amené à proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, si le salarié le souhaite, il peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré dès que possible à temps complet sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de la même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le salarié ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

2.1.5. Congés

Outre les congés mentionnés ci-après les salariés peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le code du travail ou dans le cadre d'un CET.

2.1.5.1. Congés payés annuels

Conformément aux dispositions légales les salariés ont droit à un congé annuel de :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;
- vingt cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine.

Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours de période pourront en accord avec le chef de service bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi ouvrés par mois effectivement travaillés et sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

2.1.5.2. Fractionnement des congés payés annuels

La prise de congés supérieure ou égale à 5 jours ouvrés entre le 15 janvier et le 15 mars, génère deux jours de fractionnement.

La prise de congés supérieure ou égale à 11 jours ouvrés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, génère deux jours de fractionnement. Toutefois, pour les salariés dont

l'organisation du travail serait à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures, le nombre de jours de congés à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre pour bénéficier de ces deux jours de fractionnement est réduit à 10 jours ouvrés.

La prise de congés supérieure ou égale à 5 jours ouvrés entre le 15 novembre et le 31 décembre génère un jour de fractionnement.

Les jours de fractionnement doivent être pris au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Le jour acquis entre le 15 novembre et le 31 décembre peut être pris avant le 31 janvier de l'année suivante.

2.1.5.3. Congés supplémentaires

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes.

a) Congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Les salariés bénéficient, au choix et sans possibilité de cumul :

Soit de :

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Soit de :

- deux jours ouvrés au-delà de quarante ans d'âge ;
- trois jours ouvrés au-delà de cinquante ans d'âge ;
- quatre jours ouvrés au-delà de soixante ans d'âge.

b) Congés supplémentaires liés au handicap

Les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

Ces journées pourront être prises sous la forme de demi-journées ou de journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le salarié, parent d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap.

2.1.5.4. Congés pour événements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatifs, dans un délai d'un mois maximum suivant le fait générateur, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage ou pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;

- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une recomposition familiale : cinq jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un allié au premier degré: quatre jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés ;
- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir ;
- pour les jeunes mères de famille (âgées de moins de 21 ans) : 2 jours de congé supplémentaire (article. L. 3141-9 du Code du travail) ;
- les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient au-delà des dispositions prévues ci-dessus de deux jours complémentaires par an;
- déménagement : deux jours ouvrés ;
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au salarié intéressé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés.

2.1.5.5. Conditions de prise de congés

a) Conditions de départs

La planification des dates de départ et de retour de congés des salariés relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

La Direction s'assurera de l'équité entre chaque salarié des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

MC
D.
D7 D8 D6

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départ et de retour et la durée des congés souhaités.

Les demandes de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressées au chef de service :

- au plus tard le 15 janvier pour la période du 1^{er} mars au 30 septembre ;
- et au plus tard le 31 août pour la période du 1^{er} octobre au 1^{er} mars.

Ces dates limites de dépôt pourront être différées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais seront prévus, chaque année, par note de service.

Les salariés à qui il aurait été refusé une demande de congés seront prioritaires lors des demandes suivantes.

Les demandes de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs devront être adressées au chef de service au moins quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des demandes exprimées par le salarié, le chef de service dispose d'un délai :

- d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;
- d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

Dans le cas d'une demande de congés payés supérieure ou égale à 5 jours, le salarié devra indiquer dans sa demande s'il souhaite que les deux jours de repos hebdomadaire de la semaine précédente soient planifiés le samedi et le dimanche de la semaine précédente.

b) Possibilité de cumul de congés payés (voyages triennaux)

Le cumul est réservé aux seuls salariés pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à l'article 2.1.5. (droit au voyage triennal) qu'ils soient originaires de métropole ou d'outre mer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels. Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours de fractionnement ou d'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

c) Modalités de prise de congés des salariés à temps partiel

HC
E.
D
D6

Les dispositions du chapitre relatif aux congés s'appliquent intégralement aux salariés à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au salarié travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le salarié à temps partiel perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

Les congés pour fractionnement et les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

Les congés pour fractionnement et les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

2.1.5.6. Jours fériés

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai (fête du travail chômée) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août (Assomption) ;
- 1^{er} novembre (Toussaint) ;
- 11 novembre (Armistice) ;
- 25 décembre (Noël).

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient en compensation d'un jour « dit flottant ».

La journée de solidarité sera imputée sur un jour « dit flottant », à l'exception des salariés affectés dans l'établissement de Saint Pierre et Miquelon qui n'y sont pas soumis.

Les salariés affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ». Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;

rlc
Σ.
Q
P DG

- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Les salariés travaillant en Alsace Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

Les jours fériés travaillés donnent lieu à une récupération temps pour temps.

Le 1^{er} mai jour férié et chômé donne lieu à une récupération temps pour temps et à une indemnisation à 100 % du salaire journalier.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures bénéficient, en plus, d'une indemnité de salaire égale à :

- 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les heures normales ;
- 125 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées au-delà des 8 premières heures supplémentaires.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient en outre d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier.

2.1.5.7. Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives (commençant la veille au soir) :
 - Chavouot (Pentecôte)
 - Roch Hachana (jour de l'An)
 - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :
 - Al Mawlid Ennabi
 - Aid El Fitr (Aid El Seghir)
 - Aid El Adha (Aid El Kebir)
- fêtes orthodoxes :
 - Téophanie
 - Grand Vendredi Saint
 - Ascension
- fêtes arméniennes :
 - Fête de la Nativité
 - Fête des Saints Vatanants
 - Commémoration du 24 avril
- fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »).

HC
 47
 2
 26

La prise de ces jours fera l'objet d'une demande de CP ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

2.1.5.8. Droit au voyage triennal

L'entreprise prend en charge tous les trois ans les frais de transport aller-retour des salariés, de leur conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle le salarié vit maritalement et leurs enfants à charge au sens des prestations familiales qui sont :

- originaires de Métropole travaillent dans un département d'outre-mer ou dans une collectivité territoriale d'outre-mer ;
- originaires d'un département d'outre-mer ou d'une collectivité territoriale d'outre-mer travaillent en Métropole ou dans un autre département d'outre-mer ou dans une autre collectivité territoriale d'outre-mer.

La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation interne dans les conditions antérieurement définies qui feront l'objet d'une réédition par note unilatérale.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne est accordé.

Pour les salariés à temps partiel, la prise en charge par l'employeur des frais de transport au titre du voyage triennal s'effectue lorsque le salarié atteint, en retenant ses périodes d'activité à temps plein ou partiel au prorata de leur durée contractuelle, l'équivalent de trois années de travail à temps complet.

2.1.6. Jours de RTT

2.1.6.1. Acquisition des Jours de RTT

Les salariés acquièrent selon leur mode d'organisation du travail tel que prévu aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier).

- 11 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 37 heures ;
- 22 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 39 heures.

Ces jours RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.

2.1.6.2. Prise des Jours de RTT

Handwritten notes in blue ink: a large 'Z', 'MC', a signature, and '20'.

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT :
11 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
11 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT :
6 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
5 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service, d'un commun accord.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

2.1.6.3. Modalités de prise des Jours de RTT des salariés en décompte en jours annuels travaillés.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours annuels travaillés bénéficient de 22 jours de RTT pour une année complète d'activité à prendre du 1er janvier au 31 décembre.

Ces jours ou demi-journées sont planifiés par le salarié en accord avec sa hiérarchie.

DG

Z. MC

JT

P

2.2. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES INTERNES CONCOURANT AUX ACTIVITES DE FABRICATION DU SIEGE AINSI QUE DES ACTIVITES DE LA FILIERE PRODUCTION (HORS LE SITE DE MALAKOFF ET HORS MOYENS TECHNIQUES DE L'INFORMATION)

Les besoins et les contraintes sur l'organisation du temps de travail imposés par les activités de fabrication des émissions de France Télévisions confiées aux salariés des équipes techniques internes exploitant des moyens techniques propres de France Télévisions ou pouvant inclure des moyens techniques externes, demandent des dispositions particulières décrites dans le présent sous-titre.

Les collaborateurs issus d'un secteur d'activité non régi par le présent sous-titre, qui seraient amenés à remplacer un salarié dont l'activité est couverte par le présent sous-titre au moins 5 jours continus, se verront appliquer les dispositions du présent sous-titre proportionnellement à leur durée d'activité.

Les personnels couverts habituellement par le présent sous-titre bénéficient des dispositions s'appliquant à chacune des activités dès lors qu'ils y contribuent.

Les dispositions du Sous-titre 2.1 du Livre 2 (Dispositions spécifiques applicables aux personnels techniques et administratifs) sont applicables à l'ensemble des salariés des équipes techniques concourant aux activités de fabrication listés à l'article 2.2.8 du présent sous-titre, à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent sous-titre dans les conditions qui y sont décrites.

2.2.1. Dispositions applicables aux personnels dit « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de télévision lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions »

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.5 (compensation du travail dit « matinaliers »).

La direction et les organisations syndicales souhaitent apporter des aménagements particuliers, en rémunération ou en temps, aux personnels dit « matinaliers » travaillant sur des émissions matinales régulières de télévision, compte tenu des contraintes horaires résultant des missions spécifiques de France Télévisions.

En conséquence, elles sont convenues de rappeler dans le présent sous-titre les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnités financières applicables aux salariés de France Télévisions qui participent à une émission régulière de télévision du matin en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une émission régulière de télévision du matin est une émission quotidienne ou hebdomadaire diffusée dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Le présent article est en outre applicable aux salariés auxquels le présent sous-titre s'applique, qui effectuent sur l'année civile, plus de 100 sessions du matin avec prise de service avant 7 heures.

2.2.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, telles que décrites ci-dessous.

indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20* euros par jour, pour une participation ponctuelle.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au Titre 5 (compte épargne-temps) du Livre 1 (dispositions communes aux personnels techniques et administratifs et aux journalistes) sous réserve des dispositions concernant le CET.

Les primes de 43* euros, 23* euros et 20* euros entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Compensation en temps

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO)

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, quelle que soit l'heure de la prise de service, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence.

Pour les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours prévue à l'article 2.1.3, une journée de récupération est acquise au bout de 3 participations à une session du matin.

En supplément, les salariés qui bénéficient des dispositions mentionnées ci-dessus, ont droit à :

- 1 jour de récupération après 8 participations effectuées quel que soit le jour de la semaine
- 1 jour de récupération après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche.

2.2.1.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification avant 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations par période disjointe de 30 jours :

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46* euros par mois,
- soit 5 heures de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire,
- soit une demi-journée de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte en jours prévue à l'article 2.1.3.

Le décompte des participations pour la période suivante de 30 jours démarrera à la première participation à une session du matin à l'issue de la période précédente.

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, sont attribués :

- 7 heures de récupération à partir de 15 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil,
- 10 heures de récupération à partir de 20 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil.

Les récupérations acquises à ce titre :

- ne peuvent être cumulées au-delà de 35 heures,
- ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnisation financière.

La prime de 46* euros entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.2.1.3. Planification

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten notes in blue ink: "96", "8", "11c", and a signature.

Les salariés planifiés sur une émission matinale de télévision sont ceux qui travaillent par roulement sur plusieurs émissions de télévision.
Ils se distinguent des salariés affectés à une émission matinale de télévision, qui eux, travaillent exclusivement sur cette émission.

La Direction fera appel prioritairement aux salariés volontaires. La planification de ces derniers sur une émission matinale de télévision sera équitablement répartie entre les salariés.

Une rotation doit être opérée dans la planification des salariés sur des émissions matinales de télévision et sur d'autres émissions.

La planification des salariés sur une émission matinale de télévision doit être équitablement répartie entre les samedis, les dimanches, et les autres jours de la semaine.

2.2.1.4. Pauses

Pour les salariés de la session du matin dont la prise de service a lieu avant 7 heures, une coupure repas de 45 minutes ou moins est assimilée à du temps de travail effectif, à condition qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail.

Après la première émission, dans la mesure du possible et sauf incompatibilité avec les demandes de l'antenne, une pause de 30 minutes sera accordée. Cette pause est assimilée à du temps de travail effectif.

2.2.1.5. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise,
les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking,
les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

2.2.1.6. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6* euros

par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit).

2.2.1.7. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une émission matinale de télévision, donnant lieu au paiement régulier de primes liées à une émission matinale de télévision, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une émission matinale de télévision.

Le caractère de régularité de collaboration sur une émission matinale de télévision s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du matin.

Le retrait du salarié de ce dispositif (émission matinale de télévision) se fera d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59* euros pour 5 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 117* euros pour 10 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 195* euros pour 15 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision,
- 273* euros pour 20 années consécutives de travail régulier sur une émission matinale de télévision.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission, et ce depuis le 14 janvier 1985.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous CDD conclut par la suite un CDI avec France Télévisions et s'il participe aux activités lui permettant de bénéficier des dispositions du présent article, son ancienneté en CDD sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission matinale de télévision.

2.2.1.8. Retour à une émission matinale de télévision

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Handwritten notes in blue ink: "26", "Mc", "E.", "87", and a circled "A".

Une nouvelle planification du salarié sur une émission matinale de télévision se fera d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie. Il percevra alors mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du matin,
- soit la compensation décrite à l'article 2.2.1.7.

2.2.2. Dispositions applicables aux personnels techniques et administratifs relatives au travail du samedi, du dimanche ou de nuit lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions » et dispositions relatives aux jours de repos pris sur place

La nature même de l'activité d'une chaîne de télévision diffusant des programmes et des émissions d'informations générales et sportives en direct ou enregistrés tous les jours de l'année, dans des cadres et des dispositifs très comparables quel que soit le jour de la semaine, requiert de planifier des équipes tous les jours du lundi au dimanche.

Eu égard aux spécificités de leur activité, exposées ci-dessus, les salariés de ces équipes dont le décompte de la durée du travail est effectué en heures, bénéficient de dispositions particulières en matière de travail du week-end, de nuit et pour les jours de repos pris sur place.

2.2.2.1. Le travail du samedi et du dimanche

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.1.2 b) (repos hebdomadaire) et 2.1.2.6 (travail du week-end).

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée suivi ou précédé d'une journée non travaillée.

Dans le cas où le repos hebdomadaire ne peut être suivi ou précédé d'une journée non travaillée, il est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien telles que définies à l'article 2.1.1.2 a) (repos quotidien).

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

Le repos hebdomadaire ne peut être précédé et suivi d'un travail de nuit.

Les salariés ne peuvent être appelés à effectuer plus de 3 dimanches consécutifs, sauf accord du salarié.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes et les autorités administratives compétentes.

g. AC
76
47
P

Les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 30% du salaire horaire journalier ou à une compensation en temps égale à 30% pour chaque heure travaillée.

Les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en temps égale à 50% pour chaque heure travaillée.

Ces majorations se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.2.2.2 (heures de nuit), et aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et 2.1.5.6 (jours fériés).

Dans le cas où un jour férié tombe un dimanche, la contrepartie en repos dont le salarié bénéficie au titre du dimanche férié est égale à 100 % pour chaque heure travaillée.

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 35 €*.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

2.2.2.2. Régime applicable aux heures de nuit

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.7 (heures de nuit).

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 23 heures donne lieu à une majoration de salaire de 40%.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de 40% ou à un repos compensateur équivalent à 50%.

La majoration ou le repos compensateur prévus ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.1.5.6 (jours fériés) et à l'article 2.2.2.1 (travail du samedi et du dimanche).

Toute demi-heure commencée est due.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten marks: "26", "2.", "P", "12", and "10" in blue ink.

vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfant de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 35€*.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

2.2.2.3. Compensation des jours de repos pris sur place

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée par semaine. L'employeur peut être amené à planifier des jours de repos hebdomadaire à prendre sur le lieu de la mission effectuée par le salarié en raison notamment :

- de la durée importante de la mission (plus d'une semaine) et de l'impossibilité pour le salarié eu égard à l'éloignement géographique, de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire en dehors de son lieu de mission,
- pour assurer le respect des règles en matière d'amplitude et de durée effective journalières de travail et/ ou de durée effective hebdomadaire de travail,
- de l'enchaînement de missions se déroulant sur des lieux géographiques proches, rendu nécessaire par l'éloignement géographique important du site de référence des salariés concernés,
- de convenances personnelles en cas d'enchaînement de missions mais à condition que cela ne génère pas un surcoût pour l'entreprise.

Les jours de repos pris sur place en cours de mission de production, qui seraient imposés aux salariés concernés par le présent sous-titre, que leur organisation du travail soit en heures ou en jours, ouvrent droit à une compensation en temps égale à :

- un jour de récupération après 3 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est inférieur ou égal à 15 ;
- un jour de récupération après 2 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est compris entre 16 et 20 ;

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Me
2.
DF
A 12

- un jour de récupération après 1 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an dépasse 20 jours.

La prise de cette compensation intervient à l'initiative du salarié pour un tiers d'entre elles.

2.2.3. Dispositions relatives au temps de pause ainsi qu'à la durée et à l'intervalle entre deux vacations, applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions »

2.2.3.1. Dispositions relatives au temps de pause

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.2.3 a) (temps de pause) et 2.1.2.3 b) (temps de repas).

Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.

Le temps de pause inférieur ou égal à 20 minutes est assimilé à du temps de travail effectif.

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur. Le temps de repas est habituellement fixé entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30.

Lorsque le temps de travail effectif sur une journée dépasse 10 heures, le temps de pause ou le temps de repas au-delà de la première heure est indemnisé à la condition que le salarié, pour des nécessités de services ou à la demande de l'employeur, reste à proximité du poste de travail. Ce temps de pause est rémunéré comme le serait le temps équivalent de travail effectif en prenant en compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elles soient précédées et suivies d'une période de travail.

Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel.

Les salariés dont les horaires de travail ne permettent pas de bénéficier d'un service de restauration sur place ou à proximité, perçoivent une prime dite de restauration d'un montant de 11 euros*.

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres mesures telles que les titres restaurant, les frais de mission, les plateaux repas régis par des dispositions spécifiques ou les repas de production pris en charge par l'employeur, quand elles existent.

2.2.3.2. Durée et intervalle entre deux vacations

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.3 c) (durée et intervalle entre deux vacations).

La durée journalière de travail est répartie entre une ou deux vacations. La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue à l'article 2.1.2.2.

La durée minimale d'une vacation est de deux heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 5 heures.

Une vacation unique de 5 heures ne peut être planifiée ni plus d'une fois par semaine ni une semaine de 6 jours, sauf accord du salarié.

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

L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égale à 2 heures 30.

Cependant, si dans le cadre d'opérations exceptionnelles cet intervalle dépassait 2 heures 30 il ne pourrait excéder 4 heures. Au-delà de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, la Direction soumettra son projet au CHSCT 15 jours avant le début de l'opération.

Une indemnité équivalente à 100% du salaire horaire sera versée au collaborateur au-delà d'un intervalle de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, toute demi-heure commencée étant due.

2.2.4. Conditions à réunir pour bénéficier d'une prime de vidéo mobile applicable aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celles de « Fictions »

Les salariés qui concourent à l'activité de vidéo mobile bénéficient d'une prime de vidéo mobile dans les conditions décrites ci-dessous, en raison de la fréquence des déplacements impliquant des repos sur place, loin du milieu familial, à la pénibilité de leurs fonctions et à leur disponibilité.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

La prime mensuelle de vidéo mobile est versée sous réserve de justifier de plus de 70 jours de sortie durant l'année civile précédente. Elle est égale à 152€*, correspond à une forfaitisation des temps et/ou indemnités de transport (sur la base de 5 heures par semaine) et des primes de sorties.

La condition d'ancienneté est appréciée au 1er janvier de chaque année.

Les collaborateurs justifiant de plus de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente conservent le bénéfice de la prime de disponibilité dans toutes ses composantes en cas d'absence pour congés payés, maternité, accident du travail, RTT et repos compensateurs.

Toutefois, en cas de maladie ou de congé sans solde, cette même prime est versée au prorata du salaire maintenu.

2.2.5. Dispositions applicables aux salariés permanents intervenant sur les activités de fictions

La direction et les organisations syndicales souhaitent maintenir le régime de travail applicable depuis juillet 2001 aux personnels permanents amenés à travailler sur les fictions qui sont réalisées par la filière production de France Télévisions, dans un constant souci de maintenir la pérennité de la filière production dans le contexte concurrentiel dans lequel elle évolue.

En conséquence, elles sont convenues de rappeler dans le présent accord les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail adaptées à l'activité et aux contraintes propres à la réalisation de fictions. Ces règles s'appliquent en lieu et place des dispositions portant sur le même objet et contenues dans le sous-titre 2.1.

2.2.5.1. Tournage

Constatant les conditions de tournage dans la profession, il est acté qu'à la date de conclusion du présent accord, la durée de tournage, pour un « 90 minutes » unitaire ou « 2 fois 52 minutes » est de 22 jours et de 8 heures quotidiennes de plateau, hors temps de préparation, de finition et de voyage.

Dès lors, sur une base de planification et de décompte sur 6 semaines, la durée hebdomadaire de travail, en principe répartie sur 5 jours, s'établit à raison de :

- 40 heures de plateau sur la base de 8 heures par jour en moyenne ;
- 10 heures de spécificités diverses, appréciées à la réalité des heures effectuées ;
- 8 jours à titre de contrepartie en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

Les heures de spécificités diverses s'entendent, selon le cas, des activités d'installation, de préparation, de finition, de rangement, de visionnage des rushes auxquels s'ajoutent, pour les chefs opérateurs son/mixeurs, l'établissement du rapport son et l'enregistrement des sons seuls et pour les scriptes l'établissement du rapport scripte.

Lorsqu'un tournage débute ou se termine en cours de semaine civile, les heures de plateau et de spécificités diverses sont déterminées au prorata du nombre de jours de tournage.

Les conditions de tournage ainsi définies font l'objet d'une double compensation sous forme :

- des 8 jours de contrepartie en repos fiction susvisés qui sont liés à la période de tournage, activités de rendus comprises (dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.),
- d'une prime dite de « fiction » équivalente à 26 % du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté).

Ces modalités de compensation, en termes de contrepartie en repos et de prime, sont calculées pour une durée moyenne de tournage de 21 ou 22 jours (hors voyage)

Pour les tournages d'une durée unitaire supérieure à 22 jours, toute journée de travail supplémentaire est compensée au prorata du système énoncé ci-dessus (contrepartie en repos fiction et prime de fiction).

Dans le cadre d'un tournage de série supérieur à 44 jours la direction s'engage à organiser une rotation des équipes concernées.

Il est précisé qu'en cas d'absence survenant dans le cadre d'un tournage, les droits du salarié en termes de prime de fiction et de contrepartie en repos fiction sont pondérés en fonction du nombre de jours effectifs de travail. Le collaborateur, s'il est permanent, appelé à remplacer le salarié au moins 5 jours continus percevra lui-même lesdits avantages proportionnellement à sa durée d'activité.

2.2.5.2. Traitement des heures supplémentaires et heures majorées

a) Heures supplémentaires

Les dispositions ci-après se substituent aux dispositions de l'article 2.1.2.5 (sur les heures supplémentaires).

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de 39 heures par semaine.

Le décompte s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h.

Pour chaque journée de tournage, toute demi-heure commencée est due.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

- travail lié à un évènement imprévu à caractère de force majeure ;

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100% qui vient en complément de la majoration de salaire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures sont forfaitairement rémunérées et compensées par la double compensation spécifique du régime « fiction » tel que définie à l'article 2.2.5.1, dans la limite de la durée hebdomadaire de travail également définie à l'article 2.2.5.1

Au-delà de cette limite, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 50%.

Cette majoration se cumule avec celles prévues pour les heures effectuées la nuit, le samedi, le dimanche et les jours fériés dans les conditions définies ci-après

Les heures de plateau effectuées au-delà de 40 heures hebdomadaires sont payées en heures supplémentaires.

Les heures de spécificités, effectuées au-delà des 10 heures hebdomadaires comprises dans la prime fiction, sont payées en heures supplémentaires.

Les heures de transport, y compris la conduite de véhicules technique et poids lourd effectuée au-delà des 5 heures hebdomadaires compensées forfaitairement, et qui n'auraient pas été intégrées dans les heures de spécificités, sont rémunérées comme des heures supplémentaires. Cette disposition se substitue aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (temps de trajet).

Au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées, les heures supplémentaires, qu'elles soient de plateau ou accomplies au titre des spécificités, sont à la demande du salarié soit payées, soit intégralement compensées par du temps de repos (temps pour taux). Les modalités de gestion de cette contrepartie en repos sont définies à l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

b) Travail de nuit, du samedi, du dimanche et du week-end.

Dans le cadre des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées :

- les heures effectuées la nuit sont majorées de 40% ;
- les heures effectuées le samedi sont majorées de 20% ;
- les heures effectuées le dimanche sont majorées de 40%.

Les majorations de salaire de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires ou de 50% pour les suivantes étant rémunérées dans le cadre du forfait pour celles effectuées entre 39 heures et 50 heures.

Au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées :

- les heures supplémentaires de nuit sont majorées de 90% ;
- les heures supplémentaires du samedi sont majorées de 70% ;

76

RC
E.
P

- les heures supplémentaires du dimanche sont majorées de 90%.

Les salariés dont l'horaire de travail se termine après minuit bénéficient d'indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour ou d'un remboursement des frais de taxis.

c) Travail du jour férié

Les heures effectuées un jour férié donnent lieu à une récupération temps pour temps ainsi qu'une indemnité de salaire dans les conditions définies à l'article 2.1.5.6 (jours fériés).

Ces majorations se cumulent avec celles prévues pour la nuit, le samedi et le dimanche.

2.2.5.3. Dispositions spécifiques pour certains métiers

a) Chargé(e) de production

Les chargé(e)s de production, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs temps de travail sont éligibles au décompte annuel en jours de travail et sont régis par les dispositions sur les modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jour.

Ils bénéficient de 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises ;

b) Chef décorateur(ice)

Les Chefs décorateur(trice)s, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leurs temps de travail sont éligibles au décompte annuel en jours de travail et sont régis par les dispositions sur les modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jour.

Ils bénéficient de 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises.

c) Régisseurs(sses) de production

Pour les tournages de fiction d'une durée moyenne de 22 jours, les régisseurs, au titre de leur planification de 10 semaines de travail comprenant les phases de préparation, de tournage et de rendus, bénéficient, outre la prime de fiction et des majorations prévues ci-dessus au titre des heures normales et des heures supplémentaires effectuées :

- des contreparties en repos fiction liées à la période de tournage, activités de rendus comprises, portés à 10 jours (dont 2 jours correspondant à la préparation et 8 jours au tournage) ;

- d'une prime complémentaire équivalente à 1 semaine de 35 heures (dont 2/10ème correspondant à la préparation et 8/10ème au tournage) ;

Handwritten notes in blue ink: "MC", "P.", "8", "P", "06".

d'un forfait de 40 heures supplémentaires rémunérées à 150% et imputées sur le contingent légal de 220 heures (dont 2/10ème correspondant à la préparation et 8/10ème au tournage) ;

- du paiement des heures supplémentaires de plateau ;
- de la récupération des jours supplémentaires effectués avec l'accord du chargé de production (samedi, dimanche, jour férié ou jours de repos).

Pour les tournages impliquant une planification d'une durée supérieure à 10 semaines, les droits du salarié en termes de prime complémentaire et de contreparties en repos fiction sont majorés proportionnellement à la durée de l'activité.

En cas d'absence, ces diverses primes, repos et forfait sont pondérés en fonction du nombre effectif de jours de travail. Le collaborateur, s'il est permanent de la production, appelé à remplacer le salarié au moins 5 jours continus percevra lui-même lesdits avantages, proportionnellement à sa durée d'activité.

d) Accessoiristes

Relevant de l'autorité du décorateur, les accessoiristes perçoivent la prime de fiction et bénéficient des 8 jours de contreparties en repos fiction liés à la période de tournage, activités de rendus comprises. Pendant la phase de tournage, les heures supplémentaires au-delà des heures hebdomadaires forfaitairement rémunérées et compensées, dès lors qu'elles sont payées, sont imputées sur le contingent légal de 220 heures.

Pendant la phase de préparation et de rendus, les heures supplémentaires au-delà de 39 heures, dès lors qu'elles sont payées, sont imputées sur le contingent légal de 220 heures.

e) Menuisier

Les constructeurs de décors relèvent du régime des heures supplémentaires décomptées au-delà de 39 heures. Les heures supplémentaires sont soit payées et s'imputent donc sur le contingent légal de 220 heures, soit récupérées temps pour taux.

f) Adjoint(e) de production

Les adjoint(e)s de production relèvent du régime des heures supplémentaires décomptées au-delà de 39 heures. Les heures supplémentaires sont soit payées et s'imputent donc sur le contingent légal de 220 heures, soit récupérées temps pour taux.

En outre, elles bénéficient :

- d'une prime brute de 450 Euros* par fiction ;

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

- de 2 jours à titre de contreparties en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

2.2.5.4. Compensation forfaitaire « fiction » Prime de disponibilité « fiction »

Les personnels de production travaillant en fiction en extérieur, du fait des contraintes particulières rencontrées, tenant notamment à la fréquence des déplacements impliquant des repos sur place loin du milieu familial, à la pénibilité de leurs fonctions et à leur disponibilité perçoivent, sous réserve de justifier de plus de 70 jours de sortie durant l'année civile précédente, une prime de disponibilité « fiction », équivalente à 152 Euros* forfaitisant les temps de déplacement sur la base de 5 heures par semaine ainsi que tout autre prime ou indemnité compensant des contraintes de même nature. Ces dispositions se substituent aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (sur le temps de trajet).

Les collaborateurs justifiant de plus de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente conservent le bénéfice de la compensation forfaitaire « fiction » en cas d'absence pour congés payés, maternité, accident du travail, RTT et repos compensateurs.

Toutefois en cas de maladie ou de congé sans solde, cette même prime est versée au prorata du salaire maintenu.

A défaut de justifier de 70 jours de sortie au titre de l'année civile précédente, les salariés bénéficient d'indemnité dite « de transport » à hauteur de 14,14 Euros* par jour de sortie. Cette indemnité est destinée à compenser forfaitairement les temps de déplacement des collaborateurs sur la base de 5 heures par semaine et se substitue à l'indemnisation prévue aux dispositions de l'article 2.1.2.4 a) (temps de trajet).

2.2.5.5. Organisation du tournage

L'organisation du travail des personnels concernés par le présent article 2.2.5. est dite « variable ». La durée hebdomadaire de travail, en principe répartie sur 5 jours, s'établit à raison de :

- 40 heures de plateau sur la base de 8 heures par jour en moyenne ;
- des 10 heures de spécificités diverses, appréciées à la réalité des heures effectuées ;
- 8 jours à titre de contreparties en repos fiction pris à l'issue du tournage (22 jours en moyenne) et des activités de rendus dont la liste indicative figure à l'article 2.2.5.6.

Les horaires de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre et seront portés à la connaissance des salariés par le plan de travail 48 heures avant le début du tournage.

Toute modification est portée sur la feuille de service distribuée à chaque collaborateur la veille, à la fin du tournage.

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4. REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION DU PRESENT ACCORD

Les salariés bénéficient d'un temps de repas qui est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

2.2.5.6. Activité de rendus (liste indicative)

CHARGE DE PRODUCTION

Etat des lieux loués (avec constat des lieux si besoin)
Régularisation des factures, régies
Signature des feuilles d'heures des techniciens
Etablissement du rapport et du bilan de fin de tournage

ADJOINT(E) DE PRODUCTION

Régularisation des factures, des régies, des bons de commandes
Mise en paiement des contrats
Finalisation des tableaux permettant l'élaboration du bilan et des crédits d'impôts

CHEF DECORATEUR

Remise en état des lieux de tournage
Régularisation des comptes auprès du chargé de production

ACCESSOIRISTES

Rendu du matériel de décoration emprunté ou loué
Suivi des remises en état des lieux de tournages
Rangement des accessoires au stock de l'unité de production concernée.
Régularisation des comptes auprès du décorateur (ou directement auprès du chargé de production)

ELECTRICIEN - ECLAIRAGISTE / MACHINISTE / CHEF OPS / CHEF OPV

Rangement du matériel à l'unité de production
Renvoi du matériel loué ou emprunté

REGISSEUR DE PRODUCTION

Etat des lieux loués (avec constat des lieux si besoin)
Rendu des véhicules de jeux
Régularisation des comptes auprès du chargé de production

AUTRES PERSONNELS PERMANENTS PARTICIPANTS AU TOURNAGE D'UNE FICTION

Scripte, Maquilleuse, Chauffeur (ATP)

Handwritten notes in blue ink: "26", "A", "B.", "MC", and a circled "R".

2.2.6. Dispositions relatives à la gestion des contreparties obligatoires en repos (et des RTT) applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « Fictions »

2.2.6.1. Gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 2.1.1.6 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 220 heures par année civile, le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris :

- pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, par journée entière de 7h pour les collaborateurs travaillant 35h par semaine et par journée entière de 8h pour les collaborateurs travaillant 39h par semaine ;
- pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Les personnels des équipes internes qui concourent à la fabrication au sein de l'activité du Nodal Siège (Maison de France Télévisions) dont l'organisation du travail est fondée sur un décompte en hebdomadaire variable bénéficient de dispositions particulière s'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 220 heures par année civile, le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris :

- pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, par journée entière de 7h (ou d'une durée égale à la durée de la vacation journalière) ;
- pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de quatre mois suivant l'ouverture du droit.

Dans ce dernier cas, les dispositions suivantes de cet article sont applicables.

Cette contrepartie peut être prise par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacances non effectuées au titre de la prise de récupérations ;
- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacances non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Cette contrepartie peut être prise cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congrés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée ou à l'heure.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

2.2.6.2. Gestion des jours RTT

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.6.2 (sur la prise des jours de RTT).

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT :

- 11 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 11 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT :

- 6 jours sont pris à l'initiative de l'employeur ;
- 5 jours sont pris à l'initiative du salarié.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service.

Ces jours RTT peuvent être pris par demi-journée ou par journée et ne peuvent être accolés aux jours de fractionnement visés à l'article 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels).

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

2.2.7. Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés

Les personnels couverts par le présent sous-titre peuvent aussi bénéficier du régime de décompte annuel en jours prévu à l'article 2.1.3 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés) en substitution des dispositions ci-après.

2.2.7.1. Personnels concernés

Les spécificités inhérentes à certaines activités et à certaines catégories de personnels ne permettent pas de déterminer avec précision les horaires et durées de travail des salariés qui les exercent. Il en est ainsi :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- et des salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les salariés qui rempliraient les conditions d'éligibilité à cette modalité d'organisation du travail notamment du fait de l'évolution de leur carrière ainsi que les nouveaux embauchés répondant aux mêmes conditions, peuvent se voir proposer un avenant à leur contrat de travail ainsi que la contrepartie financière définie à l'article 2.2.7.3 (rémunération), le cas échéant.

L'ensemble des salariés dont le temps de travail repose sur un décompte annuel de jours travaillés bénéficient des dispositions communes définies à l'article 2.1.1 (dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail) et des dispositions spécifiques définies ci-après.

Le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail n'est pas exclusive de l'application des dispositions relatives aux congés définis aux articles 2.1.5.2 (sur le fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (sur les congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (sur les congés pour événements familiaux).

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite, à savoir, au moment de la signature du présent accord, les organisations de travail décrites aux articles 2.1.2.8 (organisation du travail dans un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (organisation du travail dans un cadre pluri-hebdomadaire régulier cyclique) et au sous-titre 2.5 (modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable).

2.2.7.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions et après accord de leur chef de service, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

- 365 jours
 - 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
 - 25 jours de congés payés
 - 10 jours de jours fériés
 - 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
 - 22 jours de RTT (résultant du passage de 39 heures à 35 heures)
 - 24 jours de récupérations résultant des contraintes particulières d'exercice de leur emploi
 - + 1 jour au titre de la journée de solidarité
- 180 jours travaillés sur l'année civile

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels), 2.1.5.3 (congés supplémentaires) et 2.1.5.4 (congés pour évènements familiaux) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours au titre du présent article peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 39 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du forfait et jusqu'à 204 jours inclus sont indemnisés à 110 % du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours de travail effectués au-delà de 204 jours sont indemnisés à 125% du salaire horaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en demi-journées ou journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

HC
D.
96
R
K

Les salariés en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit.

A la fin de chaque année, la Direction remettra au salarié un récapitulatif des journées et demi-journées travaillées et non travaillées sur la totalité de l'année.

2.2.7.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés visés par l'article 2.2.7.1 (personnels concernés) ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire* (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage en décompte annuel en jours travaillés.

Cette majoration couvre les contraintes suivantes :

- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit (hors statut du travailleur de nuit visé à l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit);
- le travail du samedi et/ou du dimanche

Le salarié qui aura accepté, par contrat de travail individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier, deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2%.

Pour les personnels déjà au forfait jour qui bénéficiaient antérieurement à l'entrée en vigueur du présent sous-titre d'un forfait jour avec un nombre inférieur à 180, le différentiel fera l'objet d'une mesure salariale au prorata.

2.2.7.4. Suivi de l'activité du salarié

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

a) Suivi de l'amplitude de travail

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent

* La définition du salaire de base figure à l'article 1.4 REMUNERATION DU TITRE 1. DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOIS, A LA CLASSIFICATION ET A LA REMUNERATION du présent accord

constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne**.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

- Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître les horaires de début de journée et les horaires de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 a) (repos quotidien) et à l'article 2.2.2.1 (repos hebdomadaire). Il indique, par exception, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2.2.7.4 b) (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

- Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.2.7.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

** Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.2.7.5. Période de réversibilité

Le salarié qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne pourra pas lui être refusé. Cette organisation horaire sera ensuite appliquée telle que décrite aux articles 2.1.2.8 (sur l'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire) et 2.1.2.9 (sur l'organisation du travail dans un cadre pluri-hebdomadaire régulier cyclique) et à l'article 2.5 (sur l'organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire variable) et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne pourra alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 2.2.7, notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuivra par tacite reconduction.

2.2.8. Liste des activités de la Fabrication hors moyens techniques de l'information et hors réseaux couvertes par les dispositions de la présente annexe

Equipes légères ;
Fictions ;
Post production ;
Support Maintenance ;
Vidéographie ;
Vidéo Fixe ;
Vidéo Mobile ;
Nodal siège (Maison de France Télévisions).

MC 2.

JG

R

2.3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL DES EQUIPES TECHNIQUES DES REPORTAGES ET DES MOYENS DES REDACTIONS NATIONALES

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des Rédactions Nationales dont l'exercice de leur mission s'effectue en reportage. Les collaborateurs issus d'un secteur d'activité non régi par le présent sous-titre, qui seraient amenés à remplacer un salarié dont l'activité est couverte par le présent sous-titre au moins 5 jours continus, se verront appliquer les dispositions du présent chapitre proportionnellement à leur durée d'activité. Les personnels couverts habituellement par le présent chapitre bénéficient des dispositions s'appliquant à chacune des activités dès lors qu'ils y contribuent.

Les dispositions du sous-titre 2.1. – Socle Commun sont applicables aux personnels des équipes techniques des reportages et des moyens des Rédactions Nationales à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent chapitre dans les conditions qui y sont décrites.

Les exigences de l'activité des personnels techniques de reportage de l'actualité qui exercent leur mission à l'extérieur des locaux de l'entreprise rendent indispensables la détermination pour ces personnels d'une organisation du travail adaptée offrant à la fois souplesse et cohérence avec l'organisation du travail des personnels journalistes avec lesquels ces salariés sont susceptibles de partir en mission.

Les sujétions propres aux missions en reportage, notamment en termes d'aléas et de contraintes auxquels sont confrontés les salariés de ces équipes, ne permettent pas d'évaluer a priori et avec précision la durée et la répartition de leurs horaires de travail. Ils disposent en outre d'une autonomie déterminante dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées dans ce cadre.

A ce titre, il est convenu une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours conformément aux articles L. 3121-43 du code du travail dont le bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite.

A la date de conclusion du présent accord, il est rappelé que le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de ce secteur.

Sont concernés, les salariés cadres et non cadres des services de la vidéo légère, de la prise de son, et du montage des reportages et des moyens des Rédactions Nationales.

En tout état de cause, les parties rappellent la nécessité de respecter les dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail relatif aux durées maximales hebdomadaires et journalières :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au-delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire et exceptionnel, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

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

2.3.1. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la vidéo légère

2.3.1.1. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

- 365 jours
- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
- 22 jours RTT
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité
- 204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Ces jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like "H.C.", "JG", and "P".

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.

A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2. (*congés de fractionnement*), 2.1.5.3. (*congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap*) et 2.1.5.4. (*congés pour événements familiaux*) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.1.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de la vidéo légère de l'actualité, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

Ainsi et compte tenu des spécificités propres à l'activité des salariés des équipes de la Vidéo légère en termes de disponibilité, de polyvalence et d'amplitudes possibles des journées de travail qui sont liées notamment aux préparations et interventions en direct dans la grande majorité des cas, à la couverture d'évènements exceptionnels ou sportifs, à l'utilisation de moyens techniques spécifiques, il est convenu d'assurer un suivi renforcé de leur organisation du travail et de favoriser la prise régulière des jours de repos qui y sont attachés et ce dans les conditions prévues ci-dessous :

a) Sur le repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraîne l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

MC 2.
96
P 07

22 jours de RTT sont acquis par année civile.

Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.

Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.

Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

c) Sur les jours de récupérations

Des compensations en temps au titre de la disponibilité et de la réactivité régulière importante demandées aux salariés et attachées à la spécificité de l'activité du service de la vidéo légère sont attribuées à hauteur 10 jours par année civile.

Les salariés de la vidéo légère présents à la date de conclusions du présent accord bénéficient de 13 jours de récupérations supplémentaires dont la valorisation est intégrée à leur salaire de base. Pour ceux qui en font la demande, ces 13 jours de récupération supplémentaires peuvent continuer à être pris en temps plutôt que d'être intégrés à leur salaire de base.

Lorsque ces jours de récupérations sont pris en temps à la demande du salarié ceux-ci sont planifiés de manière régulière à hauteur d'une journée toutes les deux semaines afin de garantir aux salariés concernés une charge de travail raisonnable de quatre jours en moyenne.

Si tous les jours de récupérations ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.

Si à titre dérogatoire, tous les jours de récupération n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

d) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaine tel que rappelé en préambule.

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements

HC
D.
77
96
C

effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées au tiret ci-dessus, relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels, sont celles visées à l'article 2.3.1.2. c) destinées à compenser ces contraintes particulières.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.1.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

Les salariés des équipes de reportage perçoivent un forfait de rémunération. Cette rémunération est destinée à compenser les contraintes d'activité suivantes :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

Ce forfait est identique quel que soit le lieu de la mission.

La rémunération de ces différents éléments sur une année d'activité aboutit au versement d'une majoration forfaitaire « Vidéo Légère » mensuelle équivalente à 25% du salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté comprise) pour une activité mensuelle.

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés des équipes de reportage, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour

Hc
Σ.
P. 97
96

travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié qui aura accepté, par contrat individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise) de 2 %.

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du présent statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée). Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

2.3.1.4. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.1.5. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de vidéo légère

La mobilité interne hors du dispositif d'un salarié de l'activité de vidéo légère sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de la vidéo légère, donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Vidéo légère » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté comprise), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration préalable et constante sur une activité de la vidéo légère.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de vidéo légère.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité de la vidéo légère, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur activité de la vidéo légère.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité de la Vidéo légère, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.2. Organisation du travail des salariés itinérants des équipes de la prise de son reportage

2.3.2.1. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

- 365 jours
- 104 jours de repos
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
- 22 jours RTT
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité
- 204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

HC
D. J.
D. G. P. S.

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.

A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2. (*congés de fractionnement*), 2.1.5.3. (*congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap*) et 2.1.5.4. (*congés pour événements familiaux*) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.2.2. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de la prise de son, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 3121-46 du code du travail lequel portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

a) Sur le repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraîne l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

22 jours de RTT sont acquis par année civile.

Handwritten notes in blue ink: "2", "HC", "DG", and a signature.

Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.
Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.
Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies dans l'accord relatif au temps de travail.

c) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines tel que rappelé en préambule.

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article ci-dessus relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.2.3. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

Les salariés des équipes de reportage perçoivent un forfait de rémunération. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

La rémunération de ces différents éléments sur une année d'activité aboutit au versement d'une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25% du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés preneurs de son des équipes de reportage, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise et éligibles au présent décompte annuel en jours travaillés, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié preneur de son qui aura accepté, contrat individuel ou par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de celui-ci d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2 %.

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du présent statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée).

Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

2.3.2.4. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.2.5. Mobilité hors du dispositif de l'activité de prise de son reportage

La mobilité hors du dispositif d'un salarié de l'activité de prise de son reportage sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de la prise de son reportage, donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Prise de Son Reportage » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration préalable et constante sur une activité de la prise de son reportage.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de prise de son reportages.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité de la prise de son reportage, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur activité de la prise de son.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité de la Prise de son reportage, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre forfaitaire annuel

2.3.3.1. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en jours travaillés

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés des équipes de montage des reportages et des moyens de l'information qui exercent principalement leurs fonctions à l'extérieur des locaux de l'entreprise et bénéficient d'un degré d'autonomie suffisant, les parties entendent proposer à ces personnels le présent dispositif et rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

2.3.3.1.1. Seuil d'éligibilité au décompte annuel en jours travaillés

Sont éligibles au présent décompte annuel en jours travaillés, pour l'année N, les monteurs qui ont effectué, au moins 55% de leur activité en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », effectuée en année N-1.

Les jours de sortie en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », sont répartis de la manière la plus équitable possible.

Dans les cas individuels et particuliers où ce niveau d'activité permettant d'atteindre ce seuil d'éligibilité n'aurait pu être atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du monteur concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif dont notamment la formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ou le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur), un entretien est fixé avec la hiérarchie afin de convenir d'une solution individuelle.

2.3.3.1.2. Nombre annuel de jours travaillés

A la date de conclusion du présent accord, les salariés en horaire décompté se verront, s'ils en remplissent les conditions, proposer un avenant à leur contrat de travail subordonné à l'acceptation du salarié.

Cet avenant déterminera le décompte de référence du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que définit ci-après :

- 365 jours
- 104 jours de repos
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
- 22 jours RTT
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité
- 204 jours travaillés sur l'année

Les collaborateurs dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du collaborateur concerné (forfait inclus).

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés en journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque salarié.

A la fin de chaque mois, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité du mois.

A la fin de chaque année, l'employeur remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année.

Chaque salarié de par sa situation personnelle et/ou familiale bénéficie des congés définis aux articles 2.1.5.2. (*congés de fractionnement*), 2.1.5.3. (*congés supplémentaires liés à l'ancienneté et au handicap*) et 2.1.5.4. (*congés pour événements familiaux*) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile susvisée.

En outre, le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail est conditionné par la signature d'un avenant au contrat de travail. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire, dans les conditions prévues au socle commun, s'il le souhaite.

2.3.3.1.3. Modalités d'organisation du travail, de suivi de l'activité et de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité des salariés monteurs exerçant principalement leur activité à l'extérieur des locaux de l'entreprise, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

A ce titre, il est convenu de favoriser la prise régulière des jours de repos qui sont attachés à cette organisation et ce dans les conditions ci-dessous :

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 3121-46 du code du travail lequel portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

a) Sur le repos hebdomadaire

2.
Mc
de
4

Un repos hebdomadaire d'une journée en principe suivi ou précédé d'une journée non travaillée devra être organisé. Ce repos ne sera pas nécessairement placé en fin de semaine.

Le travail sur 6 jours continus par semaine incluant un samedi et / ou un dimanche entraîne l'attribution d'un jour de récupération à prendre dès le retour de la mission, dans la mesure du possible.

b) Sur la prise des jours de RTT

22 jours de RTT sont acquis par année civile.

Une journée de RTT est prise par le salarié une semaine sur deux.

Si tous les jours RTT ne peuvent être pris selon la régularité définie ci-dessus, dans le cas notamment de missions longues ou d'émissions successives, ils devront être pris dans le mois suivant ou de manière anticipée.

Si tous les jours de RTT n'ont pu être pris à la fin de l'année civile, ils pourront être portés sur le CET dans les conditions définies par l'accord relatif au temps de travail.

c) Suivi de l'activité du salarié

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnel et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines tel que rappelé en préambule.

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visé à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupération conformément à l'article ci-dessous relatif aux modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article ci-dessus relatif au suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

2.
HC Q
JG
P

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

2.3.3.1.4. Rémunération

Le décompte en jours est applicable aux salariés des équipes de reportage ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

Les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en jours travaillés dans les conditions fixées ci-dessus perçoivent un forfait de rémunération versé par journée de travail. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

L'ensemble de ces éléments sont rémunérés par une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25 % du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

En outre, à la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en jours travaillés, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, bénéficieront d'une majoration du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 3 % à l'occasion du passage au décompte annuel en jour travaillés. Cette majoration tient compte des contraintes énoncées au préambule du présent chapitre.

Dans ces conditions, le salarié monteur reconnu éligible au décompte annuel en jours travaillés qui aura accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés pourra bénéficier deux ans après la signature de son avenant d'une majoration supplémentaire du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) de 2 %.

MC
JG
R
S

Cette rémunération intègre d'une part, des forfaits ou indemnisation versés, à la date de conclusion du présent accord, au titre de la compensation de contraintes similaires et ce par journée travaillée, et d'autre part des modalités portant sur la rémunération des PTA définies dans le chapitre « rémunération » du statut collectif applicable à l'entreprise France Télévisions.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu au versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire journalier et à une récupération temps pour temps (soit une journée). Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

La compensation financière du travail des jours fériés n'est pas incluse dans le forfait. Il donne lieu à la majoration prévue dans le cadre des dispositions de l'article 2.1.5.6. (jours férié) du sous-titre 2.1. Une répartition des jours fériés travaillés sera établie de manière la plus équitable possible entre les salariés du service concerné.

Le salarié monteur reconnu éligible au décompte annuel en jours travaillés dans les conditions du présent article qui refuserait l'avenant individuel au contrat de travail visé ci-dessus a la possibilité d'opter pour l'organisation du travail en décompte annuel en heures travaillées dans les conditions prévues par l'article suivant.

2.3.3.1.5. Période de réversibilité

Le salarié qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite ci-après et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le salarié ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord notamment en matière de rémunération et de récupération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.

2.3.3.2. Organisation du travail des salariés monteurs en décompte annuel en heures travaillées

2.3.3.2.1. Seuil d'éligibilité au décompte annuel en heures travaillées

Sont éligibles au présent décompte annuel en heures travaillées, pour l'année N, les monteurs qui ont effectué, au moins 40 % de leur activité en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », effectuée en année N-1.

MC 2.
28
28

Les jours de sortie en reportage, pour les magazines ou pour le sport, sont répartis de la manière la plus équitable possible.

Dans les cas individuels et particuliers où le niveau d'activité permettant d'atteindre ce seuil d'éligibilité n'aurait pu être atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du monteur concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif dont notamment la formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ou le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur), un entretien est fixé avec la hiérarchie afin de convenir d'une solution individuelle.

2.3.3.2.2. Nombre annuel d'heures travaillées

Les salariés monteurs éligibles au décompte annuel en heures travaillées se voient proposer ce forfait établi sur la base d'une durée annuelle fixée au maximum, sur la période de référence, à 1836 heures. Cette durée tient compte du droit intégral à congés payés.

Ce forfait sera réparti sur le même nombre de jours de travail que les monteurs dont l'organisation du travail repose sur un décompte annuel en jours travaillés (204 jours).

2.3.3.2.3. Jours de RTT

Les salariés monteurs éligibles au décompte annuel en heures travaillées bénéficient, au titre de la réduction du temps de travail, de 22 jours de RTT par année civile.

2.3.3.2.4. Modalités de l'organisation du travail et suivi de la charge de travail

Reconnaissant que le décompte annuel en heures travaillées est adapté à l'activité des salariés monteurs visés au présent article, les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

Ce décompte annuel du temps de travail fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur chaque mois, le nombre d'heures effectivement travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos de chaque salarié.

Un document consolidant le nombre d'heures effectivement travaillées, le nombre, la date et la nature des jours de repos sera remis au salarié concerné à la fin de chaque année.

Il est convenu de favoriser la prise régulière des jours de RTT qui sont attachés à cette organisation.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur qui portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du collaborateur.

MC
D.
gc
P

2.3.3.2.5. Rémunération

Les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en heures travaillées dans les conditions fixées ci-dessus perçoivent un forfait de rémunération versé pour chaque journée de travail. Cette rémunération est destinée à compenser :

- la disponibilité
- le travail de nuit
- le travail du samedi et/ou dimanche
- le temps de transport et de voyage
- l'amplitude journalière de travail importante

L'ensemble de ces éléments sont rémunérés par une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25 % du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

2.3.3.3. Organisation du travail des salariés monteurs dans un cadre hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Le présent article est applicable aux salariés monteurs dont le niveau d'activité en reportage, pour les magazines ou pour le sport, n'atteint pas le niveau d'activité de 40% en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage » ouvrant droit à l'éligibilité au décompte annuel en heures travaillées.

a) Application des modalités d'organisation du travail hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Les salariés monteurs dont le décompte du temps de travail ne s'effectue pas de manière forfaitaire se voient appliquer l'une des organisations du travail en heures prévues par le chapitre 1 du sous-titre 2 du titre 3 relatif au socle commun aux personnels techniques et administratifs :

- activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants » ;
- activités dont l'organisation est variable ;
- organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cyclique).

Ils peuvent également être assujettis à une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable, dont les conditions sont fixées par le présent accord.

b) Forfait de rémunération pour les journées de montage reportage applicable aux salariés monteurs dont l'organisation du temps de travail repose sur un décompte hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire

Les salariés monteurs amenés à effectuer occasionnellement des jours en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage » en deçà d'un niveau d'activité de 40% par an ouvrant à l'éligibilité au forfait ci-dessus (décompte annuel en heures travaillées), bénéficient d'un forfait de rémunération versé pour ces jours effectués à l'extérieur de l'entreprise.

Cette rémunération aboutit au versement, par jour de reportage effectué dans les conditions ci-dessus, d'un forfait de 3,7 fois le salaire horaire du salarié concerné.

Cette rémunération compense :

Mc 2.
96
P 4

les dépassements de durée de travail qui ne peuvent être mesurés précisément compte tenu des caractéristiques de l'activité de reportage s'effectuant en extérieur ;
la disponibilité ;
le travail de nuit ;
le travail du samedi et/ou dimanche ;
le temps de transport et de voyage.

c) Pause indemnisée

Pour les monteurs sur site visés à l'article 2.3.3.3. ci-dessus qui participent à la session du matin et dont la prise de service a lieu avant 7 heures, une pause d'1 heure 15 intégrant la coupure-repas est planifiée au sein de la vacation, indemnisée à 100 % du salaire horaire et non considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette pause, les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

2.3.3.4. Mobilité interne hors du dispositif de l'activité de montage en reportage

La mobilité interne hors du dispositif d'un salarié de l'activité de montage en reportage sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une activité de montage en reportage et dont l'organisation du temps de travail reposait sur un mode de décompte forfaitaire et annuel donnant lieu au paiement régulier de la majoration forfaitaire « Montage reportage » de 25% de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté), bénéficiera d'une compensation progressive correspondant partiellement à la perte de rémunération liée son retrait du secteur considéré.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une activité de montage reportage itinérant.

Le caractère de régularité de collaboration sur une activité du montage en reportage s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une activité du montage reportage.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de 3 % du montant de la majoration forfaitaire, pour chacune des années de travail régulier sur l'activité de montage reportage.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette activité.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une activité du montage en reportage, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur l'activité du montage reportage.

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une activité du montage reportage, il percevra le paiement de la majoration de 25 % de son salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

MC 8.
26 P 8

2.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AU PERSONNEL CONCOURANT AUX ACTIVITES DE DIFFUSION

2.4.1. Objectifs du présent sous-titre et applicabilité générale des dispositions du sous-titre 2.1 du Titre 2 du Livre 2

La diffusion 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des programmes des chaînes, notamment de France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô, et les Outre-Mer 1^{ères}, implique la mise en place d'organisations du travail particulières qui tiennent compte de la pénibilité liée, à la récurrence des vacations de travail se déroulant la nuit, le petit-matin, en horaires décalés, les jours fériés, le week-end, sur des amplitudes de travail importantes, et/ou au travail posté continu et/ou de vérification.

Le présent sous-titre (2.4) s'applique aux salariés concourant aux activités de diffusion du siège (à savoir à la date de signature du présent accord, les sites, notamment, de Varet, Horace Vemet, la Maison France Télévisions et de Malakoff). Sont concernés les salariés dont les emplois sont énumérés à l'article 2.4.10, et qui bénéficient d'une organisation du travail fondée sur un décompte horaire.

Les dispositions du sous-titre 2.1 sont applicables à l'exception des dispositions dérogatoires prévues aux articles du présent sous-titre dans les conditions qui y sont décrites.

2.4.2. Dispositions applicables à l'organisation du travail

Les dispositions du présent article se substituent aux articles 2.1.2.8 b) (activités dont l'organisation est variable), 2.1.6.1 (sur l'acquisition des jours de RTT) et 2.1.6.2 (prise des jours de RTT).

La durée hebdomadaire du travail est déterminée par la Direction, en tenant compte des nécessités de service. Elle peut être répartie sur 3 jours, 4 jours ou 5 jours.

La durée du travail hebdomadaire est de 36 heures et génère annuellement 4 jours (soit 48 heures) de RTT.

La pénibilité est prise en compte dans les conditions décrites ci-dessous :

- 87 heures de repos compensateur (ou décharges) sont attribuées aux personnels qui travaillent en horaires décalés et/ou en travail posté continu, sur 36 heures ou 35 heures hebdomadaires,
- Une réduction du temps de travail est accordée aux personnels qui sont sur des organisations avec des durées hebdomadaires inférieures à 35 heures.

Dans le cas particulier des chargés de contrôle qualité, la durée du travail est de 31h30 sur 5 jours en cas de travail posté et d'horaires décalés, ou de 35 heures sur 4 jours (avec 4 jours assimilables à des RTT), dans les autres types d'organisation du travail.

Les instances représentatives du personnel compétentes seront informées et en cas de besoin consultées sur le type d'organisation du travail choisi conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence (31 heures 30, 35 heures ou 36 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.4.8 (jours fériés) ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée du nombre d'heures de la vacation habituelle pour chacun de ces jours fériés.

Les modalités de prise des heures de repos compensateur (ou décharges) mentionnées ci-dessus sont définies à l'article 2.4.9 (modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur).

Les jours de RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service.

Ces jours de RTT sont pris par journée et ne peuvent être accolés aux jours de fractionnement visés à l'article 2.1.5.2 (fractionnement des congés payés annuels).

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

La durée du travail sera organisée sur une planification prévisionnelle de référence allant de 2 à 14 semaines sur laquelle les planifications de jour et de nuit sont équilibrées.

Ce planning prévisionnel de référence sera précisé par des tableaux de service établis de façon hebdomadaire. Les horaires de travail et/ou les vacations qui pourront varier, pour les besoins du service avec l'accord du salarié, d'une semaine à l'autre seront portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

Les tableaux de service sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ils sont nominatifs et établis du lundi au dimanche soir. Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail ;

- le jour de repos hebdomadaire ;
- le ou les jours sans vacation ;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des coupures pour les repas, le cas échéant.

Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation pour les besoins du service et avec l'accord du salarié.

Après l'avant-veille à 17 heures et jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, pour les besoins du service et avec l'accord du salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, des créations ou des décalages de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Dans l'hypothèse d'une prolongation, d'une création ou d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures pour les besoins du service et avec l'accord du salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont rémunérées à 100% du taux de salaire horaire et les heures nouvellement planifiées donnent lieu à une majoration de 125%.

2.4.3. Dispositions applicables à la prise de fonction matinale, régime indemnitaire des prises de service entre 5h00 et 7h00

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.5. (compensation du travail dit « matinalier »).

2.4.3.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, telles que décrites ci-dessous.

a) Indemnisation financière

Si la prise de service est effectuée entre 5h00 et 6h00 inclus du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23* euros par jour.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures inclus du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20* euros par jour.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations. Cette journée de récupération est d'une durée égale à la durée de la vacation habituelle.

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

MC
 2.
 JF
 R

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au Titre 5 (CET) du Livre 1, sous réserve des dispositions concernant le CET.

Les primes de 23* euros et 20* euros entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

b) Compensation en temps

Quelle que soit l'heure de la prise de service, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence.

En supplément, le salarié bénéficie de :

- Un jour de récupération (d'une durée égale à la vacation habituelle) après 8 participations à une session du matin, effectuées quel que soit le jour de la semaine,
- Et un jour de récupération (d'une durée égale à la vacation habituelle) après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche est accordé.

2.4.3.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification jusqu'à 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations par période disjointe de 30 jours :

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46* euros par mois,
- soit 5 heures de récupération

Le décompte des participations pour la période de 30 jours suivante démarrera le jour de la première participation à une session du matin à l'issue de la période précédente.

La prime de 46* euros entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

Ces dispositions se cumulent avec la contrepartie en repos ou les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires), et aux articles 2.4.4 (dispositions applicables au travail du samedi, du dimanche) 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.4.8 (jours fériés).

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO)

2.4.4. Dispositions applicables au travail du samedi, du dimanche

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.2.6 (travail du samedi et du dimanche).

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 30% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 30% pour chaque heure travaillée ;
- les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 50% pour chaque heure travaillée.

Ces dispositions se cumulent avec la contrepartie en repos ou les majorations prévues à l'article, 2.1.2.5 (heures supplémentaires), et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale), 2.4.5 (sur le régime applicable aux travailleurs de nuit), 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit) et 2.4.8 (jours fériés).

2.4.5. Régime applicable aux travailleurs de nuit

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.1.4 (régime applicable aux travailleurs de nuit).

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement .

A cet effet, le salarié bénéficie en priorité des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

Le travailleur de nuit ne pourra, sauf nécessités du service et avec son accord, être amené à effectuer plus de 3 nuits par semaine.

HC
2.
26
29

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 40% pour chaque heure travaillée.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris dans les plus brefs délais.

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) 2.4.4 (travail du samedi, du dimanche) et 2.4.8 (jours fériés).

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus ne se cumulent pas avec les majorations et les contreparties en repos prévues à l'article 2.4.6. (régime applicable aux heures de nuit).

Toute demi-heure commencée est due.

2.4.6. Régime applicable aux heures de nuit

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit).

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 40% pour chaque heure travaillée.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Les majorations et contreparties en repos prévus ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues à l'article 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et aux articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) et 2.4.4 (travail du samedi, du dimanche) et 2.4.8 (jours fériés).

Les majorations et contreparties en repos prévues ci-dessus ne se cumulent pas avec les majorations et les contreparties en repos prévues à l'article 2.4.5. (régime applicable au travailleurs de nuit).

Toute demi-heure commencée est due.

MC
Z.
JG
E

2.4.7. Modalité de remboursement des frais de transport et de garde d'enfant

2.4.7.1. Modalité de remboursement des frais de transport

Les dispositions ci-dessous sont applicables dès lors que les salariés remplissent les conditions prévues par l'article 2.4.3 (prise de fonction matinale), ou l'article 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit) ou l'article 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit). Lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par plusieurs articles, ils n'ont droit qu'à un remboursement de transport.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

2.4.7.2. Modalité de remboursement de la garde d'enfant

Les dispositions ci-dessous sont applicables lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par les articles 2.4.3 (prise de fonction matinale) ou 2.4.4 (dispositions applicables au travail du samedi et du dimanche) ou 2.4.5 (régime applicable aux travailleurs de nuit) ou 2.4.6 (régime applicable aux heures de nuit). Lorsque les salariés remplissent les conditions prévues par plusieurs articles, ils n'ont droit qu'à une indemnité de garde d'enfant.

Mc
2. 0
76 2

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30 ou en cas de travail le dimanche, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, ou si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit ou un travail le dimanche coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit ou par dimanche, dont le montant est fixé à 35€*.

2.4.8 : Jours fériés

Le présent article se substitue aux dispositions de l'article 2.1.5.6 (jours fériés).

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle dans le respect de la planification prévisionnelle de référence.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai (fête du travail) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août (Assomption) ;
- 1^{er} novembre (Toussaint) ;
- 11 novembre (Armistice) ;
- 25 décembre (Noël).

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient en compensation d'un jour « dit flottant ».

La journée de solidarité sera imputée sur un jour « dit flottant ».

Les jours fériés travaillés donnent lieu à une récupération temps pour temps.

Le 1^{er} mai jour férié, chômé et travaillé donne lieu à une récupération temps pour temps et à une indemnisation à 100 % du salaire journalier.

* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

HC
D.
DF
D
P

Les salariés bénéficient, en plus, au choix, d'une récupération temps pour taux ou d'une indemnité de salaire égale à :

- 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les heures normales ;
- 125 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées au-delà des 8 premières heures supplémentaires.

2.4.9 : Les modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur

Les dispositions du présent article se substituent à l'article 2.1.1.6.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint une heure.

La Direction définit deux seuils (seuil 1 et seuil 2) de repos compensateur, qui permettent de déterminer les modalités de prise des repos compensateur. Le seuil 1 est inférieur au seuil 2.

La définition des seuils 1 et 2 se fera en concertation avec les personnels des services concernés.

Le seuil 1 et le seuil 2 font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel compétentes, conformément à leurs prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

Le seuil 1 est fixé en fonction du nombre de contreparties en repos nécessaires, prévues dans le planning de référence.

En-deçà du seuil 1, la Direction fixe la prise des repos compensateur dans le respect de la planification prévisionnelle.

Au-delà du seuil 2, les heures de repos compensateur (hors contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5) font l'objet d'une indemnisation taux pour temps.

Les contreparties en repos situées entre le seuil 1 et le seuil 2, sont prises à l'initiative du salarié, conformément aux règles mentionnées ci-après.

Il est possible de se voir rémunérer les heures de repos compensateur en deçà du seuil 2, après accord du supérieur hiérarchique.

La contrepartie obligatoire en repos ou le repos compensateur est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Celle-ci est égale à la durée de la vacation habituelle.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

HC
D. S.
76
E

Cette contrepartie peut être prise cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congés payés, etc.).

Le repos compensateur ou la contrepartie obligatoire en repos à l'initiative du salarié est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 8 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos.

Si aucune date de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, les contreparties en repos (hors contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5), pourront être payées à la demande du salarié.

S'agissant de la contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5, si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée.

Lorsque le repos compensateur ou la contrepartie obligatoire en repos est pris à l'initiative de l'employeur, celui-ci dispose d'un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit pour le fixer.

Les contreparties obligatoires en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps, après demande du salarié.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100%.

2.4.10 : Liste des emplois concourant aux activités de la diffusion couverts par le présent sous-titre

- Chef de chaîne
- Gestionnaire de conduite d'antenne
- Technicien/Chargé/Chef d'exploitation antenne
- Technicien de maintenance de systèmes audiovisuels
- Chargé de contrôle qualité
- Administrateur systèmes réseaux et base de données

2.4.11 Modalités transitoires

Lors de la mise en œuvre du présent accord, la période disjointe de 30 jours visée à l'article 2.4.3.2, commencera le 1^{er} matin après le 1^{er} janvier, suivant la période précédente de 30 jours disjointe.

Dans le cadre de la commission de suivi mise en place pour la mise en œuvre du présent accord, la direction et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir une discussion dont l'objectif est d'élaborer un dispositif accompagnant la mobilité externe aux activités de diffusion.

8. MC
26
9
P

2.5. MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LA BASE D'UN DECOMPTE PLURI-HEBDOMADAIRE VARIABLE

2.5.1. Champ d'application de l'organisation du travail sur la base d'un décompte pluri-hebdomadaire variable

Les personnels de la Direction de la rédaction nationale de France 2 ainsi que les personnels des équipes techniques internes concourant à la fabrication au sein de l'activité du mixage de l'actualité et les personnels des équipes techniques internes concourant à la fabrication au sein de l'activité du nodal siège (Maison de France Télévisions), dont les activités reposaient sur une organisation pluri-hebdomadaire variable pourront continuer à se voir appliquer ce dispositif dans les conditions fixées par le présent sous-titre, sous réserve de la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Dans l'hypothèse où l'activité de ces secteurs venait à évoluer, la Direction pourra proposer un autre type d'organisation du temps de travail qui sera présenté aux instances représentatives du personnel compétentes, conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

Un bilan annuel de l'application d'une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable sera présenté chaque année devant les CHSCT concernés.

Les salariés employés dans les établissements situés au sein des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre et Miquelon et dans le site de Malakoff, bénéficieront d'une organisation du travail pluri-hebdomadaire variable mise en place par un accord d'établissement qui respectera le principe de faveur. A défaut d'accord d'établissement, l'organisation du temps de travail pluri-hebdomadaire variable ne sera pas maintenue dans l'établissement ou le site concerné.

2.5.2. Les différents types d'organisation du travail

La durée du travail peut être organisée par l'employeur de manière variable sur une période de référence de 8 semaines selon les modalités suivantes :

La durée du travail est en moyenne de 35 heures sur la période de référence.

La durée du travail hebdomadaire est alors au minimum de 30 heures et au maximum de 40 heures, répartie sur 4 à 5 jours, ou exceptionnellement sur 3 à 6 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime mensuelle de 138 Euros*. Cette prime n'est pas compatible avec l'attribution de jours de RTT.

Dans ce cas, le salarié ne peut être planifié à hauteur de 40 heures plus de deux semaines consécutivement.

La durée du travail est en moyenne de 39 heures sur la période de référence.

La durée du travail hebdomadaire est alors au minimum de 28 heures et au maximum de 42 heures, répartie sur 4 à 5 jours, ou exceptionnellement sur 3 à 6 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie de 22 jours de RTT. Ces jours de RTT ne sont pas compatibles avec l'attribution de la prime mensuelle de 138 Euros*, visée ci-dessus.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

HC
D
DG
R

Dans ce cas, le salarié ne peut être planifié à hauteur de 42 heures plus de deux semaines consécutivement.

La durée du travail est en moyenne de 35 heures sur la période de référence. La durée du travail est au minimum de 28 heures et au maximum de 42 heures, répartie sur 3 à 4 jours, ou exceptionnellement sur 5 jours. Le salarié bénéficie d'une prime mensuelle de 138€. Cette prime n'est pas compatible avec l'attribution de jours de RTT.

Lorsqu'un salarié est conduit à effectuer des semaines de travail de 28 heures, ces dernières doivent être réparties sur 3 jours consécutifs au maximum.

La durée de travail hebdomadaire moyenne d'un même salarié ne peut être de 42 heures plus de deux semaines consécutives.

2.5.3. Le décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées en principe au terme de la période de référence, déduction faite des heures travaillées sur une semaine au-delà de 40 ou 42 heures hebdomadaires en fonction de la durée moyenne du travail. Ces heures sont rémunérées comme heures supplémentaires au plus tard à la fin du mois suivant la période de référence au cours de laquelle les heures ont été réalisées.

2.5.4. Les jours fériés

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 ne coïncident pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures en moyenne, par rapport à la durée moyenne du travail, pour chacun de ces jours fériés.

2.5.5. L'entrée ou la sortie d'un collaborateur en cours de période de référence

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d'heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées, ce nombre d'heures constituant pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

2.5.6. Les modalités de communication du planning prévisionnel

Un programme indicatif de travail est communiqué ou affiché par entité de travail, avant chaque période de modulation (15 jours avant le début de la période, dans la mesure du possible). Il indique les périodes hautes et basses d'activité prévisionnelle.

Ce planning prévisionnel sera précisé par des tableaux de service établis de façon hebdomadaire. Ils seront portés à la connaissance des salariés dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur le mercredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten notes in blue ink: "2.5.3", "2.5.4", "2.5.5", "2.5.6", and "NC".

Toute modification est portée sur le tableau de service affiché selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation ;
- Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance ;
- Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité, en concertation avec le salarié ;
- Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 % du taux de salaire horaire.

Pour chacun des services au sein desquels est appliquée une organisation pluri-hebdomadaire variable, les modalités particulières de modifications portées au tableau susvisé sont précisées par la commission de suivi du présent accord, dans le respect des conditions fixées par le présent sous-titre.

2.5.7. Les modalités de décompte des jours d'absence

Le décompte des jours d'absence est réalisé à partir de la planification connue au moment de l'absence c'est-à-dire soit sur la base des tableaux de service prévisionnels établis par semaine soit sur la base du programme indicatif de modulation lorsque les tableaux de service ne sont pas encore publiés.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

D. Mc
A
P

2.6. MAINTIEN DES DISPOSITIFS APPLICABLES AUX PERSONNELS DITS « MATINALIERS » TRAVAILLANT SUR DES ÉMISSIONS OU ÉDITIONS MATINALES DE TÉLÉVISION

Les dispositions du présent sous-titre ne s'appliquent ni aux personnels couverts par les dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques internes concourant aux activités de fabrication du siège ainsi que des activités de la filière production (hors le site de Malakoff et hors moyens techniques de l'information) (article 2.2.) ni aux personnels couverts par les dispositions spécifiques applicables au personnel concourant aux activités de diffusion (article 2.4.).

Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la signature du présent accord, bénéficiaient d'un dispositif de compensation financière et en temps en vertu d'un accord, d'une note unilatérale, ou d'un usage antérieur.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir à une session du matin d'une émission de télévision ou d'une édition existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles s'appliquent en lieu et place des dispositions portant sur le même objet et contenues dans le socle commun sur le temps de travail du présent accord.

Dans le cadre de la commission de suivi mise en place pour la mise en œuvre du présent accord, la direction et les organisations syndicales s'engagent à ouvrir une discussion dont l'objectif est d'uniformiser, dans un délai de deux ans à compter de la mise en œuvre des dispositions du présent accord portant sur le temps de travail, les différents régimes de compensations en temps et/ou financières applicables à l'ensemble des personnels dits « matinaliers » concourant indifféremment à des émissions ou éditions régulières de radio ou de télévision prévus dans l'ensemble du présent accord*.

L'objectif ainsi fixé est la mise en place d'un régime unique de compensation des contraintes horaires résultant de la prise de service avant 7h pour les personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de radio ou de télévision.

Le différentiel constaté entre les compensations en temps ou financière versées en application du présent accord* et celles prévues dans le cadre de l'uniformisation des dispositifs fera l'objet d'une intégration, en tout ou en partie au salaire de base des personnels concernés suivant le même type de dispositif que celui visé à l'article 2.6.1.8. (mobilité interne hors du dispositif).

* Dispositions de l'article 2.1.1.5. du socle commun applicable aux personnels techniques et administratifs, dispositions de l'article 3.3.4. du socle commun applicable aux personnels journalistes, dispositions prévues au présent article 2.6. ainsi qu'aux articles 2.2. et 2.4. portant sur le même objet.

Handwritten notes in blue ink:
2.6.1.8
110
10
12

2.6.1. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaliers » travaillant sur des émissions ou éditions matinales régulières de Télévision prévu par l'accord dit « Télématin » de 1989

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des émissions ou éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989 et ses avenants du 05 mars 1996, du 28 mai 1998 et du 08 juin 2001.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à une session du matin existante dans la grille de programmes au jour de la conclusion du présent accord.

Elles ne s'appliquent pas aux personnels dits « matinaliers » du site de Malakoff travaillant uniquement sur des éditions matinales régulières de télévisions et régis par l'article 2.6.2 du présent article 2.6.

En conséquence, la direction et les organisations syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnités financières applicables aux salariés de France Télévisions qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision du matin en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une émission ou édition régulière de télévision du matin est une émission quotidienne ou hebdomadaire diffusée dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

2.6.1.1. Indemnisation financière ou compensation en temps

Le choix est laissé à chaque salarié de bénéficier d'une indemnisation financière ou d'une compensation en temps, les deux dispositifs ne se cumulant pas.

2.6.1.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par l'accord sur la télévision du matin du 20 février 1989.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

MC
E. J.
DG P

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié bénéficie également de 1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1 du présent accord.

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.1.1.2. Compensation en temps

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, que la prise de service ait lieu avant 6 heures ou entre 6 heures et 7 heures, la compensation est fixée à 2 heures 30 par jour de présence pour une vacation minimum de 5 heures.

Pour les personnels dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 2.1.3. et au sous-titre 2.3., une journée de récupération est acquise au bout de 3 participations à une session du matin.

En supplément, les salariés visés ci-dessus bénéficient de :

- 1 jour de récupération après 8 participations à une session du matin effectuées quel que soit le jour de la semaine ;
- 1 jour de récupération après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche.

2.6.1.2. Compensations particulières

Ces mesures sont destinées à tenir compte de la pénibilité particulière qui s'attache au travail du matin notamment lorsque la planification avant 7 heures est régulière.

A l'indemnisation financière ou à la compensation en temps, s'ajoute, au choix du salarié, à partir de 4 participations à la session du matin par période disjointe de 30 jours, de façon continue:

- soit un forfait dont le montant est fixé à 46 euros* par mois,

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten notes in blue ink: a circled 'P', 'Σ', 'HC', and 'DF'.

- soit 5 heures de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire ou une demi-journée de récupération pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte en jours dans les conditions prévues à l'article 2.1.3. et au sous-titre 2.3.

Pour les salariés dont l'organisation de travail repose sur la base d'un décompte horaire, sont attribués :

- 7 heures de récupération à partir de 15 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil
- 10 heures de récupération à partir de 20 participations à la session du matin effectuées dans un même mois civil.

Les récupérations acquises à ce titre :

- ne peuvent être cumulées au-delà de 35 heures.
- ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnisation financière.

La prime de 46 euros* entre dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.1.3. Planification

Les salariés planifiés sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision sont ceux qui travaillent par roulement sur plusieurs émissions de télévision.

Ils se distinguent des salariés affectés à une émission ou édition matinale régulière de télévision, qui eux, travaillent exclusivement sur cette émission.

La planification des salariés sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les salariés planifiés dans le mois sur cette émission ou édition.

Une rotation doit être opérée dans la planification des salariés sur des émissions ou édition matinales régulières de télévision et sur d'autres émissions ou éditions.

La planification des salariés sur une émission ou édition matinale régulière de télévision doit être équitablement répartie entre les samedis, les dimanches, et les autres jours de la semaine.

2.6.1.4. Salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la nature de leur contrat (*contrat à durée déterminée d'usage ou contrat à durée déterminée de droit commun*), qui participent à une émission ou édition matinale régulière de télévision en semaine ou en week-end nécessitant une prise de service avant 7 heures, bénéficient des dispositions de cet article.

A titre dérogatoire, les récupérations acquises et non prises par les salariés sous contrat à durée déterminée, en application des dispositions de cet article, donnent lieu au versement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat, taux pour taux.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

MC
D. Q
DG

2.6.1.5. Pauses

Pour les salariés qui participent à la session du matin et dont la prise de service a lieu avant 7 heures une pause de 30 minutes ainsi qu'une pause de 45 minutes sont planifiées au sein de la vacation, indemnisées à 100 % et non décomptées comme temps de travail effectif. Durant ces pauses, les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

2.6.1.6. Défraiement transport

Le choix est laissé au salarié en fonction de sa situation personnelle d'opter pour l'un des remboursements de transport suivants :

- les salariés utilisant leur véhicule personnel peuvent percevoir des indemnités kilométriques selon les règles en vigueur dans l'entreprise
- les salariés peuvent opter pour le remboursement des frais de parking
- les salariés placés devant la nécessité de faire appel à un taxi doivent appliquer les procédures mises en place par l'entreprise.

Par ailleurs, est maintenue la prise en charge à hauteur de 50 % du coût du ou des titres d'abonnement mensuel ou annuel aux transports publics sur la base d'un tarif 2ème classe, permettant de réaliser dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail habituel du salarié (sauf attribution permanente d'une place de parking).

2.6.1.7. Garde d'enfants

Le parent isolé ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail coïncidant avec sa vacation du matin, et ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, perçoit, sur justificatif, une indemnité d'un montant égal à 6 euros* par jour et par enfant. Cette indemnité peut se cumuler avec celle prévue à l'article 2.4.6. du sous-titre 2.1. – Socle Commun.

2.6.1.8. Mobilité interne hors du dispositif

Un salarié ayant travaillé régulièrement sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, donnant lieu au paiement régulier de primes liées à une émission ou édition matinale régulière de télévision, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa sortie du dispositif.

Cette compensation sera donc conditionnée à une régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale de télévision.

Le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou édition matinale régulière de télévision s'appréciera à partir de 100 participations par année civile à une session du matin.

Pour les salariés dont le caractère de régularité de collaboration sur une émission ou une édition matinale régulière de télévision prévu ci-dessus ne serait pas atteint pour

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

des raisons indépendantes de l'activité du salarié concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif), l'accès aux indemnités compensatrices ci-après fera l'objet d'un calcul tenant compte du nombre moyen de participations par années glissantes.

La mobilité interne hors du dispositif décrit au présent article d'un salarié sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sera soit à l'initiative de sa hiérarchie en accord avec le salarié, soit à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie.

L'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 59 euros* pour 5 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;
- 117 euros* pour 10 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;
- 195 euros* pour 15 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision ;
- 273 euros* pour 20 années consécutives de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

Ce dispositif s'applique dès la signature du présent accord, en prenant en compte la rétroactivité des années passées sur cette émission.

Pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, sont prises en compte les périodes de formation qui entrent dans le plan de formation de l'entreprise, les temps de congé maladie et maternité. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de congé sabbatique, de congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise.

Si un salarié sous contrat à durée déterminée conclut par la suite un contrat à durée indéterminée avec France Télévisions, son ancienneté en contrat à durée déterminée sera prise en compte pour déterminer le nombre d'années de travail régulier sur une émission ou édition matinale régulière de télévision.

2.6.1.9. Retour à une émission ou édition matinale régulière de télévision

Si un salarié est de nouveau planifié ou affecté sur une émission ou édition matinale régulière de télévision, il percevra mensuellement le plus favorable des deux systèmes :

- soit le paiement de la prime liée au travail du matin
- soit la compensation décrite à l'article 2.6.1.8.

2.6.2. Maintien du dispositif applicable aux personnels dits « matinaux » du site de Malakoff travaillant sur des éditions ou émissions matinales régulières de Télévision prévu par note unilatérale

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés du site de Malakoff dont l'organisation du temps de travail les amène à travailler sur des éditions matinales régulières de télévision et qui, à la date de la conclusion du présent accord, bénéficiaient du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu par note unilatérale datée de 2011.

Elles s'appliquent également aux nouveaux entrants amenés à concourir, dans les mêmes conditions, à l'édition « Info matin » de France Ô.

En conséquence, la direction et les organisations syndicales sont convenues de rappeler dans le présent article les règles spécifiques liées aux aménagements du temps de travail et indemnités financières applicables aux salariés du site de Malakoff qui participent à une édition matinale régulière de télévision en semaine nécessitant une prise de service avant 7 heures.

Une édition régulière de télévision du matin est une édition quotidienne diffusée sur France Ô dans le cadre d'une grille de programme nécessitant une prise de service avant 7 heures.

2.6.2.1. Indemnisation financière et compensation en temps

Le salarié du site de Malakoff amené à concourir à une édition matinale régulière de télévision bénéficie d'une indemnisation financière et d'une compensation en temps.

2.6.2.1.1. Indemnisation financière

Cette indemnisation financière concerne tant les salariés dont l'organisation repose sur la base d'un décompte en jours que les salariés du site de Malakoff dont l'organisation repose sur la base d'un décompte horaire et qui bénéficiaient, au jour de la conclusion du présent accord, du dispositif d'indemnisation et de compensation prévu en septembre 2011 par note unilatérale.

Si la prise de service est effectuée entre 00h00 et 2 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 43 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 2h00 et 6h00 du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 23 euros* par jour, pour une participation ponctuelle.

Si la prise de service est effectuée entre 6 heures et 7 heures du matin, le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitaire égale à 20 euros* par jour.

* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JG", "P", and "Mc".

Les primes de 43 euros*, 23 euros* et 20 euros* entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

2.6.2.1.2. Compensation en temps

En supplément de cette indemnisation financière, le salarié du site de Malakoff bénéficie de 3 jours de récupération après 4 participations consécutives à une édition du matin.

Après 5 participations consécutives à une édition du matin, il bénéficie d'une journée de récupération supplémentaire la semaine qui suit.

Cette récupération pourra être affectée au CET, conformément aux dispositions prévues au titre 5 du livre 1^{er} du présent accord (compte-épargne temps).

HC
S.
D
D