

## PROTOCOLE D'ACCORD

---

**Société Nationale de Télévision France 3**  
**Groupe France Télévision**

7, Esplanade Henri de France 75907 Paris Cedex 15 Tél. 01 56 22 30 30 e-mail : com@france3.fr  
S.A. au capital de 190 250 500 F n° SIREN 327 181 715 RCS Paris TVA FR 23 327 181 715

AS E  
RL  
G.V. L-C  
RG.  
MT

# Sommaire

<b>Préambule</b>	
<b>I. Champ d'application, conditions de mise en place, durée</b>	<b>4</b>
I.1 - Champ d'application	4
I.2 - Conditions de mise en place	4
I.3 - Durée, révision, dénonciation	5
<b>II. Temps de travail effectif</b>	<b>6</b>
II.1 - Définition du temps de travail effectif	6
II.2 - Astreinte	6
II.3 - Temps de travail effectif et temps contraint calculé forfaitairement	7
II.4 - Durées maximales du travail	7
II.5 - Temps de repos entre deux journées de travail	7
II.6 - Pause quotidienne	7
II.7 - Modalité de décompte	8
<b>III. Modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail</b>	<b>9</b>
III.1 - Modalités d'application de la RTT au personnel travaillant en horaires constants	9
A) Réduction du temps de travail	10
B) Modalités de mise en œuvre	11
C) Modalités d'application de la RTT au personnel travaillant en cycle	11
III.2 - Modalité d'application aux horaires variables	12
A) Principe de réduction et d'aménagement du temps de travail	12
B) Modalités de mise en œuvre	12
C) Modulation des horaires au sein de la période de planification	13
III.3 - Situation spécifique des collaborateurs en horaires variables dans les URP	13
A) RTT	14
B) Aménagement du temps de travail	13
C) Indemnisation de la disponibilité	14
III.4 - Journalistes relevant de la CCNTJ et de l'avenant audiovisuel	14
III.5 - Modalités d'application à l'encadrement	17
<b>IV. Temps partiel</b>	<b>20</b>
IV.1 - Cas des salariés déjà à temps partiel à leur demande	20
IV.2 - Cas des salariés recrutés à temps partiel	20
<b>V. Congés - Repos compensateurs - Repos de RTT</b>	<b>21</b>
V.1 - Principes	21
V.2 - Conditions de prise des congés légaux, fractionnement, âge et ancienneté	21
V.3 - Conditions de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement	21
V.4 - Repos de RTT	22
<b>VI. Compte épargne temps</b>	<b>23</b>
VI.1 - Ouverture	23
VI.2 - Alimentation du compte	23
VI.3 - Utilisation du compte	24
VI.4 - Indemnisation du congé	24

VI.5 - Solde de l'épargne .....	24
VI.6 - Cessation du CET .....	25
<b>VII. Rémunération .....</b>	<b>26</b>
VII.1 - Maintien du salaire de base .....	26
VII.2 - Heures supplémentaires .....	26
A) <i>Principes</i> .....	26
B) <i>Détermination des heures supplémentaires</i> .....	26
C) <i>Taux de rémunération</i> .....	27
D) <i>Contingent annuel d'heures supplémentaires</i> .....	28
E) <i>Repos compensateur de remplacement</i> .....	28
F) <i>Repos compensateur légal</i> .....	28
VII.3 - Règlement de situations individuelles .....	28
<b>VIII. Emploi .....</b>	<b>29</b>
<b>IX. Dispositions finales.....</b>	<b>30</b>
IX.1 - Conditions de suivi de l'accord.....	30
IX.2 - Calendrier .....	30
IX.3 - Clause de rendez-vous .....	31

**Préambule :**

Le présent accord a pour objet l'application à France 3 de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 et s'inscrit dans le respect de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et de la convention collective nationale de travail des journalistes et son avenant audiovisuel ainsi que des accords d'entreprise.

Dans l'esprit de la loi, les parties ont été soucieuses de prendre en compte :

- les attentes des personnels en matière d'amélioration de l'organisation individuelle du temps de travail et du temps personnel,
- le maintien de la qualité des programmes, objectifs d'antenne et services rendus aux téléspectateurs ainsi que les perspectives d'évolution et de modernisation des activités de l'entreprise,
- le maintien du pouvoir d'achat des personnels,
- le développement du niveau de l'emploi par la création d'emplois permanents,
- la recherche de la diminution de la précarité.

Dans ce cadre, la réduction du temps de travail est privilégiée sous la forme de repos significatifs.

La direction rappelle l'obligation pour France 3 de trouver en elle-même une part significative des moyens nécessaires à l'équilibre économique du projet.

Les solutions retenues en termes de réduction et d'aménagement du temps de travail doivent tenir compte de la diversité des obligations de fonctionnement et de continuité des services ainsi que des métiers de l'entreprise.

Elles impliquent une obligation de maîtrise du recours aux collaborateurs non permanents et aux heures supplémentaires, notamment, par une planification plus appropriée des activités et des présences et par une organisation rigoureuse et responsable des absences.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord concernant , notamment, la réduction du temps de travail, les modalités d'aménagement du temps de travail, les mesures salariales les accompagnant et les créations d'emplois, constituent un tout indivisible, plus favorable aux collaborateurs de France 3.

AG

2 E ML  
R.G. C.  
G.V.

M.F.

## I - Champ d'application, conditions de mise en place, durée

### I.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- aux collaborateurs permanents de France 3, techniques et administratifs relevant de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles ainsi qu'aux réalisateurs sous contrat à durée indéterminée, et aux journalistes relevant de la convention collective nationale de travail des journalistes et de son avenant audiovisuel,
- aux collaborateurs sous contrat à durée déterminée dits « occasionnels ».

Des négociations auront lieu, dans les 2 mois suivant la signature du présent accord, visant à prendre en compte, par des accords spécifiques à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février 2000, les modalités applicables aux intermittents techniques, aux réalisateurs sous contrat d'usage constant, aux personnels relevant des protocoles annexés et aux pigistes.

L'application du présent accord sur la réduction du temps de travail à 35H aux filiales énoncées en annexe sera examinée ultérieurement, au cas par cas.

### I.2 - Conditions de mise en place

Le présent accord constitue un accord d'entreprise sur les conditions de mise en œuvre de la loi sur la réduction négociée du temps de travail.

Compte tenu de la diversité des activités et de la volonté de favoriser la décentralisation des décisions et des responsabilités, les modalités de mise en œuvre pratiques de cet accord d'entreprise seront définies et discutées au plus près des services.

Il sera, le cas échéant, modifié ou adapté au regard des décrets et règlements d'application de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

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

Après signature, les organisations nouvelles qui découleront du présent accord dans les différentes entités de France 3 seront soumises aux instances compétentes : comités d'établissement et CHSCT régionaux, avant mise en œuvre localement.

*MS*

*RG* *3* *R*  
*L* *a*  
*G.V.* *MT*

### I.3 - Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation syndicale représentative au sens de l'article L132-2 du Code du Travail, qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord selon les dispositions prévues aux articles L132-9 et R132-1 du Code du Travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L132-7 du Code du Travail.

Dans ce cas, les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord, sous réserve qu'elles soient conclues par la majorité des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractuelles dans les conditions et délais prévus par l'article L132-8 du Code du Travail.

Il sera déposé dans les conditions prévues par les textes.

*MS*

*21*

---

*PG* *PA E*  
*P.C*  
*G.V*

## II - Temps de travail effectif

### II.1 - Définition du temps de travail effectif

La diminution du temps de travail s'applique au temps de travail effectif, temps « pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer 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 en heures de délégation ou en réunions organisées par l'employeur, le temps de formation syndicale dans les conditions légales et conventionnelles applicables ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales ;
- les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet ;
- les temps d'intervention en cours d'astreinte, y compris les temps de trajet afférents.

Ne sont, notamment, pas considérés comme du temps de travail effectif :

- Les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- Les temps d'astreinte à domicile dans la mesure où le collaborateur peut librement vaquer à des occupations personnelles.

### II.2 - Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Les durées d'intervention sur le site pour effectuer un travail sont quant à elles considérées comme temps de travail effectif (temps d'intervention sur les site et déplacements).

Les points suivants :

- les services concernés,
- les modalités de l'astreinte,
- les conditions d'indemnisation ou de compensation de l'astreinte,

feront l'objet d'un accord spécifique avec les organisations syndicales, dans un délai de 3 mois suivant la signature du présent accord.

*MS*

*E*  
*5 C-L*  
*OL*  
*GU*  
*P.G.*

### II.3 - Temps de travail effectif et temps contraint calculé forfaitairement

- a) Dans certaines circonstances, le temps de travail effectif ne pouvant être contrôlé dans sa matérialité et dans sa durée par l'employeur, est établi forfaitairement de façon prévisionnelle en accord avec le salarié.
- b) Il en est de même lors de certaines manifestations sportives ou événementielles exceptionnelles en France et à l'étranger pour lesquelles l'organisation du travail ne peut être encadrée en terme de temps car elle dépend totalement de l'événement couvert. Ces manifestations font l'objet d'une information préalable annuelle du comité central d'entreprise.

### II.4 - Durées maximales du travail

La durée maximale quotidienne de temps de travail effectif est de 10 heures. La durée maximale hebdomadaire de temps de travail effectif est de 48 heures sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

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

- travail lié à la sécurité des personnels et des installations,
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un 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 du maintien du même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

### II.5 - Temps de repos entre deux journées de travail

En cas de surcroît exceptionnel d'activité, ou de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de la nécessité d'assurer la continuité de service ou de la production, le temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail peut être porté à 9 heures.

### II.6 - Pause quotidienne

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

MS

6 E  
P. C. J. J. J.  
R.G.



## II.7 - Modalités de décompte

Tous les personnels ont leur temps de travail planifié et décompté.

Pour les collaborateurs en horaires variables, les conditions d'établissement des tableaux de service, feuilles de service quotidiennes, et de contrôle des horaires sont maintenues dans le cadre d'une planification correspondant à la période de décompte du temps de travail retenue.

En ce qui concerne les journalistes, les cadres déterminés à l'article III-5-c et les personnels en horaires constants, le décompte du temps de travail se fait par autodéclaratif établi par exception (procédure informatisée dans les secteurs où cela sera possible) par rapport à la prévision et visé par la hiérarchie. *MS*

---

*E*  
*L-C*  
*GV*  
*RG NT*

### III - Modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail

La durée légale du travail effectif pour les salariés à temps plein est fixée à 35 heures hebdomadaires et 151,67 heures mensuelles.

La réduction du temps de travail pourra prendre diverses formes et être mise en œuvre de manière différenciée selon les secteurs d'activité :

- réduction en minutes/jour,
- réduction régulière par demi-journée par semaine ou 1 journée toutes les 2 semaines,
- réduction selon un nombre de jours répartis sur l'année,
- durée moyenne de 35 heures sur une période déterminée.

Afin d'offrir à l'ensemble du personnel les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail effectif, la réduction en jours (ou demi-journées) sera privilégiée.

Par ailleurs, les organisations mises en place à l'occasion de cette réduction du temps de travail favoriseront, là où cette modalité est compatible avec les nécessités de service et notamment le principe de continuité, la possibilité de travail à 4 jours en mode hebdomadaire ou en moyenne au sein d'une période de planification.

Enfin, le type d'organisation applicable à une équipe de travail est fixé par la Direction de l'entreprise en fonction :

- des caractéristiques de l'activité et des besoins des services,
- des aspirations personnelles des salariés.

#### III.I - Modalités d'application de la réduction du temps de travail (RTT) au personnel travaillant en horaires constants

La durée du temps de travail hebdomadaire est de 35H.

Dans le cadre de l'application des modalités se référant à l'article L-212-9, la référence annuelle est de 1575H.

*ms*

8  
*E. J. M.*  
*C. C. G. U.*  
*P. E.*

## A) Réduction du temps de travail

Le travail est organisé selon des horaires réguliers.

La mise en œuvre de la RTT interviendra selon l'une des modalités ci-après définies qui pourront être mixées au sein d'un même service ou entité en fonction des contraintes de fonctionnement.

### 1. Réduction uniforme de la durée journalière de travail

La durée quotidienne de travail passe à 7 heures sur 5 jours, étant précisé que l'application de cette modalité implique l'accord du salarié.

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

La durée de travail est de 7h 45mn par journée complète et de 4h pour la demi-journée travaillée.

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

Le travail s'effectue par alternance d'une semaine à 4 jours et d'une semaine à 5 jours pour 70 heures travaillées.

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

La durée hebdomadaire de travail est réduite par l'attribution de 2 journées toutes les 4 semaines.

### 5. Réduction de la durée de travail dans un cadre annuel par l'attribution de jours de repos

La durée hebdomadaire de travail maintenue à 39 heures est ramenée à 35 heures en moyenne sur l'année par l'attribution de vacations de repos correspondant à des jours ou demi-journées à concurrence de la RTT. Ces jours de repos seront à prendre pour moitié au choix du salarié, pour moitié au choix du responsable hiérarchique dans des conditions précisées au paragraphe « Repos de RTT ».

Les précisions concernant ce mode de réduction du temps de travail et, notamment, les conditions d'acquisition des vacations de repos figurent à l'article V.4.

### 6. Réduction de la durée hebdomadaire de travail par la planification d'une journée non travaillée par semaine

La durée quotidienne de travail passe à 8h 45mn, le travail s'effectuera sur 4 jours par semaine, étant entendu que cette modalité de RTT doit être compatible avec les besoins du service et sa continuité.

Les modalités d'application correspondant aux points 2 à 5 s'entendent dans la limite d'une réduction du temps de travail égale à 180 heures annuelles.

Nécessité  
accord  
salarié

oui

non

P21

ms

JM  
E  
L.C  
G.V  
A.B  
m7

## B) Modalités de mise en œuvre

1. Les modalités de réduction du temps de travail sont arrêtées par l'employeur en tenant compte des nécessités de service, au vu des souhaits exprimés par les salariés.  
Ces modalités qui sont valables pour l'année de référence feront l'objet d'un document écrit de l'employeur. A titre exceptionnel et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, elles pourront être modifiées par ce dernier au vu des contraintes explicites de fonctionnement du service, ou sur demande écrite motivée du salarié dûment acceptée.
2. La responsabilité de la mise en œuvre des modalités de réduction du temps de travail arrêtées est assurée par l'encadrement, au niveau de chaque service ou entité.  
A cette fin, une planification ferme est établie toutes les 4 semaines qui exceptionnellement pourra être modifiée sur demande motivée de l'employeur ou du salarié dans les conditions ci-après indiquées.
3. En cas de modification de prise des jours ou demi-journées RTT dans le cadre de l'année de référence, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit en principe être observé par l'employeur ou le salarié. Ce délai peut être écourté en cas de circonstances exceptionnelles.  
En tout état de cause, les reports éventuels liés à ces modifications, ne pourront dépasser 5 journées (ou 10 demi-journées) dans l'année. La prise effective de ces jours de repos devra intervenir sur la base d'un accord entre le salarié et l'employeur dans des conditions de nature à favoriser leur étalement. En cas de désaccord, si le report est du fait de l'employeur, le collaborateur aura le libre choix de celui-ci.

## C) Modalités d'application de la réduction du temps de travail (RTT) au personnel travaillant en cycle

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

Les horaires de travail du cycle sont portés à la connaissance des intéressés au moment de l'établissement de cette organisation du travail et avant sa mise en œuvre. Le planning pour un cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au moins 48 heures avant le démarrage de chaque semaine (c'est à dire le vendredi pour le lundi suivant).

La durée du travail est réduite à 35 heures sur la durée du cycle.

Le cas des salariés à horaires réduits en raison des conditions propres à l'exercice de leurs activités feront l'objet d'une négociation ultérieure dans le délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

114

10  
G. J. M.  
P. G. f. C.

### III.2 - Modalités d'application aux horaires variables

Dans certains secteurs, l'activité est irrégulière et ne peut être prévue de façon précise.

Le travail est, alors, organisé selon des horaires variables dont la répartition peut être différente, d'une semaine à l'autre.

Le travail est réparti sur 4 à 5 jours, exceptionnellement sur 3 ou 6 jours

Les parties conviennent, par ailleurs, de l'intérêt de développer une organisation du travail en semaines de 4 jours en moyenne lorsqu'elle est compatible avec les besoins, la nature de l'activité et la continuité du service.

#### A) Principe de réduction et d'aménagement du temps de travail

La référence annuelle de travail est de 1575H dans le cadre de l'application de l'article L-212-9-II du Code du Travail.

Dans ce cadre, les horaires hebdomadaires sont maintenus à 39H et la durée du temps de travail est réduite à 35H par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Les parties conviennent que cette modalité de réduction du temps de travail correspond le mieux:

- à la saisonnalité de l'activité,
- aux aspirations des salariés,
- aux réorganisations entraînant la création d'emplois permanents.

#### B) Modalités de mise en œuvre

Chaque salarié dispose d'un crédit « vacances de repos de RTT » sous forme de journées et demi-journées prises dans les limites de la référence annuelle de 1575H et d'une réduction du temps de travail de 180 heures.

Ce crédit est consommé par l'inclusion dans la période de référence annuelle de « vacances de repos RTT » dans des conditions de nature à favoriser leur étalement.

Ces jours de repos sont à prendre pour moitié au choix du salarié, pour moitié au choix du responsable hiérarchique dans le cadre d'une planification sur 4 semaines s'efforçant de répartir régulièrement les temps de présences et d'absences

Le statut et les conditions d'acquisition de ces repos de RTT sont précisés au paragraphe V.4.

En cas de modification, sur l'année ou sur la période de planification des « vacances de repos de RTT », un délai de prévenance de 7 jours doit être observé par le chef de service ou le collaborateur, sauf circonstances exceptionnelles.

Le report de « vacances de repos de RTT » peut être demandé par le collaborateur pour raisons personnelles ou par la hiérarchie pour raisons de service.

Ces reports doivent s'effectuer sur la période suivante immédiate ou à 2 périodes au maximum (notamment dans le cas de report pour raisons de service).

La prise effective de ces jours de repos reportés devra intervenir sur la base d'un accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord, si le report est du fait de l'employeur, le collaborateur aura le libre choix de celui-ci.

### C) Modulation des horaires au sein de la période de planification

La Direction de France 3 estime que la recherche permanente de l'adéquation entre compétences et activités est une des conditions de réévaluation de la structure des effectifs permanents et, en corollaire de la déprécarisation.

En conséquence, des possibilités supplémentaires d'aménagement du temps de travail par la modulation au sens de l'article L-212-8 concernant les horaires variables des secteurs concourant à la fabrication des programmes nationaux et régionaux seront proposées et soumises à négociation dans un délai de 3 mois.

En particulier, ces propositions détermineront :

- les secteurs concernés au regard des impératifs économiques, sociaux et organisationnels
- les conséquences en terme de rémunération
- les conséquences en terme d'emploi et, notamment, les effets sur la déprécarisation.

Le dispositif qui pourra en résulter sera susceptible de faire l'objet de l'opposition stipulée dans le cadre de l'article L-212-10 du Code du travail (Loi Aubry).

### III.3 - Situation spécifique des collaborateurs en horaires variables dans les Unités Régionales de Production

#### A) Réduction du temps de travail

Le dispositif concernant les horaires variables leur est applicable.

#### B) Aménagement du temps de travail

Compte tenu des caractéristiques de l'activité dans ce secteur entraînant une forte consommation d'heures supplémentaires et des pénibilités particulières, des solutions spécifiques ont été recherchées mixant augmentation des repos compensateurs et indemnisation.

Ces dispositions sont différentes selon les secteurs :

#### **Fiction**

Sur une base de planification et décompte sur 6 semaines, les conditions de tournage entraînent une double compensation :

- en temps de repos de compensation pris à l'issue du tournage,
- en indemnisation sous la forme du paiement d'une prime équivalente à 26% du salaire mensuel de base.

*JML*  
*JL*  
*G.*  
*P.C.P.C.*  
*P.G.*

*MT*

### **Vidéo Mobile**

L'aménagement prévoit une distinction entre le temps d'utilisation des équipements et les durées de travail des personnels.

L'alternance d'équipes qui en est la conséquence se traduit par la nécessité de mise en place de binômes d'encadrement (vidéo, son, machinerie) dans des conditions à définir.

### **Equipes légères**

Le principe des journées de tournage associant temps de travail forfaitaire et repos compensateur est admis.

Les missions à l'étranger sont forfaitisées.

## **C) Indemnisation de la disponibilité**

Afin de tenir compte des contraintes inhérentes à ces activités, il est proposé une solution de compensation financière se présentant sous la forme d'un complément salarial se composant d'une prime mensuelle brute de 1000 francs forfaitisant les indemnités de transport et les primes de sortie et d'une augmentation de 140 points d'indice du salaire de base.

Les modalités d'application de l'ensemble du dispositif retenu pour les collaborateurs des Unités régionales de Production seront examinées par une commission spécifique dont les travaux seront coordonnés par la Commission de Suivi.

## **III.4 - Journalistes relevant de la CCNTJ et de l'avenant audiovisuel.**

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

A ce titre, la durée légale de travail des journalistes est fixée à 35H par semaine, soit 151,67 heures mensuelles.

Conformément à l'article 29 de la CCNTJ, les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

- Compte tenu des spécificités de l'activité, la réduction du temps de travail des journalistes s'analyse en un nombre annuel de jours ouvrés de repos s'ajoutant aux dispositions de la CCNTJ et de son avenant audiovisuel sur les jours de congés et de repos collectivement accordés.

*MS*

*JM*  
*L.C*  
*R.G*  
*ci. ✓ m?*

La réduction du temps de travail est, ainsi, constituée de 16 jours de repos par an, compte tenu du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés, en complément de la disposition conventionnelle relative aux 5 jours ouvrés de repos qui résultent de l'abaissement de la durée du travail de 40 à 39 heures.

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

Ces repos compensateurs sont autorisés selon les principes suivants :

Ces jours sont accordés sur justification (autodéclaratif établi par exception, par rapport à la prévision, et visé par la hiérarchie) de dépassement de l'activité appréciée par période de 4 semaines et pouvant résulter des circonstances suivantes :

- actualité et événements imprévisibles,
- impondérables liés à l'actualité,
- surcroît exceptionnel d'activité (les surcroîts prévus d'activité devant, quant à eux, se résorber dans le cadre de la planification en cours).
- surcroît d'activité qui n'aurait, exceptionnellement, pas été résorbé dans le cadre de la planification en cours.

Ces repos compensateurs, constatés à la fin d'une période de planification, doivent être apurés au cours des 2 périodes suivantes.

Un bilan semestriel des récupérations sera effectué au niveau de chaque rédaction en parallèle du suivi des budgets correspondants.

Dans le cadre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, la direction s'engage à mettre en œuvre les conditions d'un passage à la semaine de 4 jours, conformément au Protocole d'accord du 12 décembre 1997.

Les parties conviennent de l'intérêt de développer l'organisation du travail des journalistes à partir de projets rédactionnels concourant à la planification prévisionnelle du travail des journalistes sur la base de semaines de 4 jours en moyenne sur une période de planification de 4 semaines.

Dans le cadre de ces projets, l'organisation rigoureuse de l'activité permet de dégager 4 jours de repos forfaitaires supplémentaires. Ces jours ne font pas obstacle, et ne se substituent pas, aux dispositions relatives aux repos compensateurs prévus par la CCNTJ.

Ces jours entreront dans la répartition des jours de RTT pour compléter le nombre de semaines possibles à 4 jours, en moyenne, sur une période de planification de 4 semaines.

*ms*



La négociation relative à l'aménagement du temps de travail, qui découle du présent accord, aura notamment pour objet de définir les modalités d'application des projets rédactionnels selon des principes d'organisation à définir sur la base des discussions déjà intervenues en ce domaine ainsi que le calendrier pour tendre vers la mise en œuvre de la semaine à 4 jours, en moyenne sur une période de planification de 4 semaines, et par répartition, en particulier, des jours de RTT et des repos compensateurs.

Les organisations du travail de moins de 5 jours par semaine mises en place antérieurement à l'application du présent accord continueront de s'appliquer jusqu'à la mise en œuvre localement de l'accord sur l'aménagement du temps de travail.

MS

---

4.15  
R  
RG NT

### **III.5 - Modalités d'application à l'encadrement**

Dans le cadre de l'application de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, les cadres de l'entreprise relevant de la CCCPA bénéficient d'une réduction du temps de travail, adaptée, le cas échéant, aux spécificités des fonctions exercées.

Si cette réduction doit produire des effets visibles, il conviendra, indépendamment de créations d'emploi, de trouver des solutions pour redimensionner les missions des intéressés.

Les parties reconnaissent le caractère hétérogène du personnel d'encadrement notamment au regard du décompte du temps de travail en raison des conditions particulières d'exercice de leur tâche ou mission.

Conformément à l'article L-212-15 du Code du Travail, les cadres sont distingués en 3 catégories soumises, chacune, à un régime particulier au regard de la réglementation sur la durée du travail :

#### **a) Cadres Dirigeants**

Ce sont des cadres dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilité et l'importance de la rémunération, impliquent une large autonomie dans l'organisation du temps de travail, excluant ainsi la possibilité de déterminer un horaire de travail précis.

Ces cadres ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail, sur les repos et les jours fériés.

Leur contrat de travail peut fixer des conditions de réduction du temps de travail.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de direction ayant la fonction de directeur et étant appelés à participer au comité de direction,
- les directeurs et conseillers placés auprès du président directeur général et du directeur général,
- les directeurs régionaux.

#### **b) Les cadres intégrés dans une unité de travail**

Ce sont les cadres travaillant selon l'horaire collectif applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ils sont soumis à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Leur réduction et aménagement du temps de travail relèvent de l'organisation de l'entité avec laquelle ils collaborent.

### c) Les cadres non référés à un horaire collectif

Pour les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour l'accomplissement des missions qui leur sont confiées et des objectifs qui leur sont attribués dans le cadre de leur poste de travail, et dont la liste limitative est jointe en annexe 1, le décompte du temps de travail est effectué en jours.

Le programme de travail fixé par la hiérarchie de ces personnels devra respecter les durées maximales journalière et hebdomadaire ainsi que de toutes les obligations légales concernant les repos.

Le salarié lui-même devra veiller à gérer son temps de travail dans ces mêmes limites.

Les intéressés bénéficient d'une réduction du temps de travail exprimée en jours de repos attribués de façon annuelle.

#### - Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail se traduit par :

- 16 jours de repos supplémentaire en contrepartie du maintien de la durée collective de travail avant l'entrée en vigueur du présent accord.
- un contingent annuel de 4 journées forfaitaires, en application de l'article IV-10 de la CCCPA, au regard des contraintes inhérentes à l'activité et de la prise en compte de l'obligation de mise en œuvre de nouveaux modes managériaux. Ces repos forfaitaires sont pris dans les mêmes conditions que les vacances de repos RTT.

Ce forfait ne fait pas obstacle à l'application de ce même article en cas de dépassement de manière habituelle et importante de la durée normale du travail.

#### - Aménagement du temps de travail

- Prise des jours de RTT

Hormis le cas d'affectation dans un compte épargne temps, dans les conditions fixées au chapitre VI, et afin que ces repos ne soient pas accumulés en fin d'année, il est prévu qu'ils soient, au maximum, intégrés dans l'organisation régulière du travail.

Les jours de repos de RTT sont prévus en début d'année pour les cadres concernés en concertation avec leur hiérarchie, avec confirmation semestrielle.

Toute modification de la date de prise de l'une ou plusieurs de ces journées nécessite un délai de prévenance de 7 jours.

MS

17  
P.G  
E  
G.V  
mi

- Effectivité de la réduction du temps de travail

Afin que la réduction du temps de travail soit effective, une réflexion collective de l'encadrement sera engagée afin de rechercher les modes de travail individuel et collectif les mieux adaptés ainsi qu'une nouvelle répartition des activités et responsabilités dans la perspective d'aboutir à un fonctionnement qui permettra à chacun la progression dans la maîtrise de son temps.

A cet égard des règles spécifiques de gestion collective et individuelle du temps de travail de l'encadrement seront établies.

En cas de dépassement répété des durées normales du travail, une réflexion sera engagée entre le cadre et sa hiérarchie afin de déterminer les solutions permettant d'y mettre fin.

Il sera mis en place un dispositif établissant :

- un suivi des jours de RTT,
- un suivi de l'ensemble des jours de travail et de repos,
- l'amplitude des journées d'activité sous forme d'autodéclaratif prenant en compte la réalité des heures effectuées.

MS

E  
L.C  
G.V

NT

## IV - Temps partiel

Les conditions d'embauche de salariés à temps partiel ou de transformation de contrats à temps plein en contrats à temps partiel sont fixées par les dispositions des conventions collectives et par la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000.

La Direction proposera aux organisations syndicales, dans les 3 mois suivant la signature du présent accord, une concertation sur le recours au temps partiel destinée, notamment, à définir les différents types de contrat à temps partiel et les modalités d'application dans la société.

### IV.1 - Cas des salariés déjà à temps partiel à leur demande

Les salariés bénéficiant déjà d'horaires à temps partiel ont le choix entre trois options :

- soit, ils souhaitent bénéficier d'une réduction supplémentaire de leur temps de travail. Dans ce cas, leur taux d'activité actuel est appliqué au nouvel horaire de 35 heures. Le volume d'heures travaillées est réduit par application du coefficient 35/39 sans incidence sur leur salaire.
- soit, ils souhaitent maintenir le nombre d'heures actuellement travaillées. Dans ce cas, leur taux d'activité, apprécié par rapport au nouvel horaire de 35 heures est majoré par application du coefficient 39/35. Il en va de même de leur salaire.
- soit, tout en maintenant l'horaire actuel, ils souhaitent bénéficier sous forme de vacations de repos de RTT, au prorata du temps de travail prévu à leur contrat, des modalités de réduction du temps de travail prévues au présent accord et relevant de leur organisation du travail.

Le choix de l'une de ces solutions sera contractualisé sous forme d'avenant.

### IV.2 - Cas des salariés recrutés à temps partiel :

Dans l'hypothèse où l'activité n'impliquerait pas une modification de l'horaire de travail, les dispositions précédentes - alinéa 2- s'appliquent.

Dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait une augmentation durable du temps de travail, elle serait proposée en priorité au salarié à temps partiel.

Ce dernier bénéficiera de la même priorité en cas de mise en consultation d'un poste à temps complet correspondant à son profil.

## V - Congés - Repos compensateur - Repos de RTT

### V.1 - Principes

La gestion des différents temps d'absence doit permettre:

- un meilleur lissage sur l'année des différents congés,
- une adaptation constante entre les besoins et les effectifs permanents disponibles,
- une réduction effective du temps de travail dans des conditions de nature à favoriser un étalement du repos.

C'est dans cet esprit que les parties conviennent des dispositions suivantes:

### V.2 - Conditions de prise des congés légaux, fractionnement, âge et ancienneté

La réglementation est celle des Conventions Collectives et de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ.

Les dispositions en seront précisées afin de préserver le fonctionnement normal des services par une meilleure gestion des présences.

Ces droits à congés, dans des conditions définies au chapitre VI, peuvent être placés dans un Compte Epargne Temps.

### V.3 - Conditions de prise des repos compensateurs légaux et de remplacement

Les droits à repos compensateurs de remplacement constatés à l'issue d'une période de planification doivent être impérativement consommés lors des 2 périodes de planification suivantes.

Les droits non consommés dans les délais précités, hormis les cas de nécessité de service ou circonstances indépendantes de la volonté du salarié (maladies) seront considérés comme perdus.

Les demandes de récupérations sont formulées en début de période de planification.

En cas de refus des dates indiquées pour raisons de service, la hiérarchie doit proposer des dates de remplacement à l'intérieur de la période considérée ou des 2 périodes suivantes.

Ces droits à congés, dans des conditions définies au chapitre VI, peuvent être placés dans un Compte Epargne Temps

Les conditions de prise du repos compensateur légal sont celles prévues à l'article L-212-5-1 du Code du Travail.

#### V.4 - Repos de RTT

Les repos de RTT ne sont pas assimilables à des jours de congés payés même s'ils sont assimilables à du temps de travail effectif pour le calcul de ceux-ci.

Ils sont positionnés et répartis dans l'année ou au sein des périodes de planification pour moitié au choix de l'employeur, pour moitié au choix du salarié après concertation au sein du service, étant précisé que la prise de RTT par demi-journée relève d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie.

Le choix des repos de RTT doivent s'inscrire dans un principe de répartition équitable entre les salariés du service considéré. Ils doivent également garantir une présence suffisante au maintien de la continuité du service.

Sauf alimentation d'un compte épargne temps dans des conditions précisées au point VI, les repos RTT doivent être épuisés au terme de l'année de référence et ne peuvent pas faire l'objet d'un report sur l'année suivante. Toutefois, en cas de nécessité de service invoquée par l'employeur, la prise des vacances de RTT reportées devra obligatoirement intervenir au cours du 1<sup>er</sup> bimestre de l'année suivante.

Par ailleurs, en cours d'année, la prise de vacances de repos ne peut être supérieure aux droits acquis.

#### Acquisition de la RTT

Les repos de RTT représentent une modalité particulière de réduction du temps de travail. Par définition, et par application de l'article L-212-9, ils ne s'acquièrent qu'au fur et à mesure du temps travaillé supérieur à la durée légale de 35H ; a fortiori, il n'y a pas de réduction du temps de travail pour les périodes non travaillées ;

Par simplification, un montant initial de repos RTT est déterminé en tenant compte de la référence maximale de travail.

Les jours d'absence pour maladies, accidents de travail, maternité, longue maladie, grève, autorisation d'absence, ou congés sans solde donnent lieu à diminution du temps de repos initial à raison de 0,8 heure/jour d'absence.

En sus des cas précités, les cas d'imputation des absences sur le montant initial du repos RTT seront précisées en commission de suivi, dès la parution des décrets et circulaires d'application.

Les autres absences (congés légaux, ancienneté ou âge, fractionnement, fériés et flottants, repos compensateurs légaux et conventionnels) sont sans influence sur le montant initial de repos pour réduction du temps de travail.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de l'année (nouveaux embauchés ou salariés quittant l'entreprise) ces repos sont calculés prorata temporis, en fonction du nombre de jours de travail effectif.

La période de référence pour l'acquisition des repos de RTT est l'année civile.

*MS*

21  
*LC*  
*B* *P.G.M.T.*  
*G.V.*

## VI. - Compte épargne temps

Le compte épargne temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré conformément à l'article L227-1 du code du travail.  
Le présent texte a pour objet de définir les principes régissant la mise en place d'un CET à France 3.

### VI.1 - Ouverture

Tout salarié à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

### VI.2 - Alimentation du compte

Le compte , exprimé en heures, peut être alimenté par :

- une partie des congés légaux dans la limite de 10 jours ouvrés par an. Lorsque le compte épargne temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique en application des articles L122-32-12 et L122-32-17 du code du travail, le salarié peut également porter en compte 5 jours ouvrés au titre de la cinquième semaine de congés payés ;
- une partie des congés conventionnels ;
- une partie des jours de réduction du temps de travail, dans la limite de 10 jours par an ;
- une partie des repos de substitution visés à l'article L212-5 du code du travail et des récupérations conventionnelles.

L'alimentation annuelle du compte est limitée à 22 jours/an.

Il est tenu un compte individuel dont un relevé est adressé annuellement au titulaire du CET.

A l'occasion de l'ouverture du CET, une partie des congés existants, validés par la DRH, pourront être transférés dans le CET selon des modalités à définir.

MS

P.G. 22

f. c. G.V.



### VI.3 - Utilisation du compte

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié pour indemniser l'un des congés sans solde prévu par la loi ou la Convention Collective d'une durée minimale de 2 mois tel que congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental ou congé pour convenances personnelles. Elle peut également être utilisée dans le cadre du financement total ou partiel d'un passage à temps partiel pour motifs familiaux.

Les modalités de réintégration à l'issue du congé sont celles fixées par la CCCPA et la CCNTJ et son avenant audiovisuel, ou à défaut, par la loi.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à 2 mois. Cette limite n'est pas opposable aux salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

Cette période est portée à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant.

### VI.4 - Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise de congés sont calculées sur la base du salaire annuel brut (incluant toute prime à caractère permanent), constaté au moment de son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables, tels les heures supplémentaires, les primes ponctuelles liées à l'activité et les primes exceptionnelles. Cette indemnité versée selon la même périodicité que celle des salaires est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

### VI.5 - Solde de l'épargne

Les droits à congés affectés à un compte épargne temps, en cas de départ du salarié vers une société du secteur audiovisuel public, pourront être soldés.

MG

---

G.V.<sup>23</sup>  
P.G.  
E  
J.C.  
M  
M

## VI.6 - Cessation du CET

- a) En cas de renonciation à l'utilisation des droits à congés le salarié bénéficie de la prise d'un congé unique ou échelonné destiné à solder ses droits à congés.
- b) La rupture du contrat de travail entraîne la clôture du CET. Lorsque la rupture donne lieu à préavis, celui-ci peut être allongé par accord écrit entre France 3 et le salarié pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Dans le cas où le CET reste créancier lors de la rupture du contrat de travail, une indemnité compensatrice d'épargne temps sera versée avec le solde de tout compte. Cette indemnité est égale au salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé durant la période inscrite au CET. Cette indemnité est soumise au régime social et fiscal des salaires.

*MG*

---

*G.V.*<sup>24</sup>  
*PG* *l* *C.E.* *ML*

## VII- Rémunération

### VII.1 - Maintien du salaire de base

La réduction des horaires à temps complet s'accompagne du maintien des salaires de base incluant salaire de qualification et prime d'ancienneté, complétés, le cas échéant, des primes liées à la fonction ou à l'activité, à l'exclusion des primes exceptionnelles. En conséquence, le nouveau salaire horaire est la 1/151,67ème partie du salaire mensuel. Il constitue l'assiette pour le calcul des heures supplémentaires, ou indemnités indexées sur le salaire.

Les salariés recrutés à temps plein après la réduction du temps de travail bénéficient d'une rémunération dont le montant et la structure sont identiques à ceux des salariés ayant bénéficié de la réduction du temps de travail.

### VII.2 - Heures supplémentaires

#### A) Principes

Afin de contribuer à la création d'emplois, les parties réaffirment leur volonté de limiter le recours aux heures supplémentaires, et, notamment, de veiller au respect du contingent annuel légal de 130 heures.

Pour y parvenir dans les meilleures conditions, il conviendra de prendre en compte les spécificités de travail de certains secteurs (Production) et les difficultés individuelles de certains collaborateurs pour qui ces heures supplémentaires représentent une rémunération non négligeable.

#### B) Détermination des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail accomplies par le salarié, au-delà de la durée légale de travail ou de la durée réputée y correspondre, à la demande d'un responsable désigné par l'employeur.

---

25  
G.V. - i  
P.G. E. n.T.

Selon les organisations de travail, il s'agit:

Horaires constants et variables :

- Répartition du travail dans le cadre hebdomadaire  
Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au delà de la durée hebdomadaire de 35 heures, appréciée chaque semaine.
- Répartition du travail dans le cadre de 2 ou 4 semaines  
Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine, ou, à l'exclusion des précédentes, celles effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculées selon le cas, soit sur les 2 semaines c'est à dire au delà de 70 heures travaillées, soit sur les 4 semaines c'est à dire au delà de 140 heures travaillées
- Répartition du travail dans le cadre annuel  
Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au delà de 39 heures par semaine ou, à l'exclusion des précédentes, celles effectuées au delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur l'année, c'est-à-dire au delà de 1575 heures travaillées.
- Répartition du travail sur 4 jours par semaine  
Ont la nature d'heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine.

Un temps de travail de 39 heures du fait du report d'une journée ou d'une demi-journée ne donne pas lieu à heures supplémentaires les semaines concernées.

### Horaires cycliques

Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures appréciée sur la durée du cycle.

### C) Taux de rémunération

Les heures supplémentaires rémunérées le sont, dès la date d'effet de l'accord, aux taux suivants :

- 125% pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150% au-delà.

Les taux d'heures supplémentaires concernant les jours fériés, dimanche et heures de nuit sont ceux de la CCCPA.

MC

Handwritten signatures and initials: E, C, G, P.G.

#### **D) Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel légal est de 130 heures.

Ce contingent ne peut être dépassé que sur autorisation de l'Inspecteur du travail après avis du Comité d'établissement concerné.

Le repos compensateur de remplacement sera, donc, privilégié. En particulier, il sera systématique pour les heures effectuées en sus du contingent.

#### **E) Repos compensateur de remplacement**

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

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

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

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

#### **F) Repos compensateur légal**

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

- de 50% si les heures sont à l'intérieur du contingent,
- de 100% si elles sont au-delà du contingent.

### **VII.3 - Règlement de situations individuelles**

Les salariés subissant, du fait de l'application du présent accord, une diminution importante de leur rémunération globale annuelle bénéficieront, à titre transitoire, de mesures prenant en compte partiellement la perte de pouvoir d'achat.

La solution recherchée, négociée dans un délai de 3 mois à compter de la signature du présent accord s'appuiera sur :

- le montant des rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires et heures majorées sur une période, à déterminer, considérée comme représentative d'une activité normale avant effets de l'application de l'accord ;
- le montant correspondant aux mêmes éléments de salaire sur une période à déterminer après application de l'accord.

*MS*

*ML*  
*GV<sup>27</sup>*  
*PG*  
*A* *AT*

## VIII - Emploi

Les parties conviennent que la réduction du temps de travail aura des conséquences sur le volume et la structure des emplois, mais que le profil des postes et leur positionnement géographique est, aussi, conditionné par les dispositifs organisationnels retenus et le dimensionnement des structures.

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

### Créations d'emplois

La réduction du temps de travail et les aménagements prévus en terme de durée du travail se traduira, selon le calendrier ci-dessous, par la création de 220 emplois en CDI envisagée de la façon suivante :

a) Au cours de l'année 2000 :

- Le remplacement des pertes de potentiels liées à la réduction du temps de travail entraîne la création de 130 emplois dans un premier temps.
- La réussite des réorganisations envisagées, le meilleur lissage de l'activité des personnels permanents, l'adéquation régulée des ressources aux besoins autorisent une réévaluation de la structure des collaborateurs permanents.

Le nombre d'emplois permanents ainsi créés par cette démarche de permanentisation sera déterminé par la négociation des évolutions de fonctionnement et de leur mise en œuvre.

Il sera, au minimum, de 60 emplois, et, en tout état de cause, dépendra des analyses site par site de l'activité et de l'emploi.

Par ailleurs, l'introduction de modalités d'organisation favorisant l'adéquation activités et potentiels pourra conduire à majorer ce chiffre.

Cette transformation, et les créations en découlant, se fera de façon progressive, au fur et à mesure de la mise en place des réorganisations.

b) Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2001 :

L'ajustement des besoins liés aux nouvelles organisations fera l'objet de la création de 30 emplois supplémentaires.

c) Calendrier

Analyse des besoins au regard de la mise en place des nouvelles organisations en 3 étapes :

- 1) Détermination précise d'une partie des postes en Mai 2000.
- 2) Détermination de la 2<sup>ème</sup> partie en Septembre/Octobre 2000.
- 3) Détermination des emplois supplémentaires : 1<sup>er</sup> semestre 2001.

Ces postes seront pourvus au cours de 3 commissions paritaires exceptionnelles en Juin et Octobre/Novembre 2000 et 1<sup>er</sup> semestre 2001.

## IX - Dispositions finales

### IX.1 - Conditions de suivi de l'accord

Une commission de suivi sera constituée avec les parties signataires.

Elle est saisie des questions relatives à l'interprétation de l'accord. Elle est informée des mesures d'organisation prises en application de l'accord et des embauches effectuées.

A l'occasion de la mise en place de cet accord, la commission se réunira autant de fois que nécessaire dans les 3 mois suivant la signature.

Les réunions de cette commission seront , ensuite, bimestrielles pendant l'année 2000, sauf saisine anticipée d'une partie signataire.

Elle se réunira , les années suivantes, chaque fois que l'un des signataires le demandera.

Conformément à l'article 19-4-2 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, un bilan de réduction du temps de travail est soumis, 2 fois par an, à la commission de suivi de l'accord à laquelle est convié l'ensemble des organisations syndicales.

Il comporte, notamment, des données relatives à son incidence sur :

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

Ce bilan sera transmis à l'ensemble des organisations syndicales ainsi qu'aux Comité central d'entreprise et Comités d'établissement.

### IX.2 - Calendrier

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature.

Toutefois, son application s'effectuera progressivement au cours des 6 mois suivant cette même date, de manière à permettre à chaque service de s'adapter, de s'organiser et de rechercher les modalités de réduction du temps de travail les plus appropriés et d'arrêter leur dispositif organisationnel.

*AS*

*G.V. X*  
*R. J.C.*  
*P.E. NT*




**IX.3 - Clause de rendez vous**

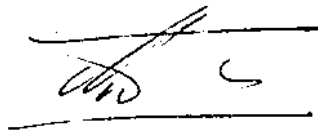
Dans le cas où de nouvelles mesures de caractère législatif, réglementaire ou conventionnel interviendraient sur les points ayant présidé à la conclusion de cet accord, les parties signataires s'engagent à en examiner ensemble les conséquences et, à adapter en tant que de besoin, le présent texte.

Fait à Paris, le 28 FEV. 2000

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la Direction de France 3 :

SURT-CFDT I. CHRISTOPHE   
SNPCA-CGC Ghislain VARET   
SJ-CGC Paul GAUTIER 



SNRT-CGT


SNJ-CGT

SNFORT  Jean Marie Lefebvre

SJA-FO

SGJ-FO

USNA-CFTC

SNJ J Paul GARNIER 

SRCTA



## ANNEXE 1

Les métiers énumérés ci-après, sous réserve de correspondre aux qualifications B25 - B26 - B27 ou de bénéficier des dispositions du Protocole V annexé à la Convention Collective relèvent de l'article III-5-c du présent accord.

A l'occasion de l'établissement des conventions individuelles de forfait, la notion d'autonomie dans l'organisation du temps de travail sera vérifiée pour chaque collaborateur appartenant à ces métiers.

Par ailleurs, des collaborateurs ne relevant pas de ces groupes de qualification mais qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pourront bénéficier de ce régime.

Responsable d'unité de programme	Responsable formation
Administrateur d'unité de programme	Responsable paie
Administrateur de l'antenne nationale	Responsable RH
Administrateur d'antenne régionale	Trésorier
Administrateur de production	Responsable d'ARP
Cadre de production et chargé de production	Chef de centre ARP
Administrateur régional	Chef de centre adjoint
Responsable de l'audit interne	Chef de centre URP
Auditeur interne	Responsable d'URP
Contrôleur de gestion	Chef de service diffusion
Expert comptable	Adjoint au chef de service diffusion
Directeur adjoint	Responsable de cellule opérationnelle
Gestionnaire de droit de diffusion	Chef de projet bâtiment
Juriste	Responsable des services techniques et généraux
Responsable administratif du personnel	Responsable des études informatiques
Responsable de la vidéothèque	Responsable informatique en région
Responsable des achats de droits de diffusion	Responsable bureautique
Responsable financier	Réalisateur
Responsable financier régional	

MS

PG 31

G.V

J. C  
E. T

**ANNEXE 2**  
**Application des 35H aux personnels non permanents**

**1) CDD**

L'accord sur les 35H s'applique à cette catégorie de personnels au même titre que les CDI. Si leur durée de présence dans l'entreprise permet qu'ils puissent bénéficier des dispositions de l'accord en temps, ils pourront s'inscrire dans les rythmes de planification et bénéficier des repos de compensation, au prorata de leur présence.

Si la période de leur CDD ne permet pas cette prise de repos en jours, les droits acquis, au prorata de leur présence, seront réglés à l'issue du contrat pour solde de tout compte.

**2) Intermittents**

Les dispositions applicables à France 3 seront celles arrêtées dans le cadre des négociations en cours au niveau de l'AESPA.

**3) Pigistes, cachetiers ( dont les réalisateurs)**

Une négociation est prévue sous 2 mois afin de convenir si l'application des 35H pour ces catégories conduira à une revalorisation du montant de la pige ou du cachet ou conduira à une application en temps de la réduction de leur durée de travail.

---

HRC  
32  
P.G.    S.V.  
L.    C.  
E.    ni