



ACCORD RELATIF A L'ASTREINTE

PREAMBULE

France 3 n'envisage pas de généraliser, ni systématiser un dispositif contraignant d'astreinte dans tous les secteurs et pour toutes les activités.

L'objectif du présent avenant est, conformément au Code du Travail - L.212-4 bis - et à l'article II-2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail du 28 février 2000, de clarifier les pratiques en cours, de définir les caractéristiques et conditions d'application de l'astreinte quand elle existe, de fixer les modalités de compensation.

Ces dispositions sont applicables à la date de signature du présent accord.

I - DEFINITION DE L'ASTREINTE

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sous réserve de 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.

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif, mais les durées d'éventuelles interventions (temps d'intervention proprement dits et déplacements) sont, quant à elles, considérées comme du temps de travail effectif, les périodes d'intervention s'ajoutant à la prise en compte du temps d'astreinte dans lesquelles elles s'inscrivent.

L'astreinte ne se confond pas avec l'exercice naturel des responsabilités inhérentes à certaines fonctions d'encadrement et avec une disponibilité aléatoire et non obligatoire.

II - CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par les dispositions du présent accord, tous les salariés de la société à l'exclusion des cadres dirigeants définis à l'article III.5-a de l'accord relatif à la réduction du temps de travail à France 3, ainsi que les salariés relevant du protocole V annexé à la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles.

Cet accord s'applique également aux salariés dits « occasionnels ». Si leur temps de présence dans l'entreprise le permet, ils pourront bénéficier des dispositions de l'accord en temps, à défaut, les droits acquis seront réglés à l'issue du contrat.

Handwritten initials: G.V. and a stylized signature.

.../...

Société Nationale de Télévision France 3

Groupe France Télévision

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

III - SECTEURS D'ACTIVITE CONCERNES

Sans que la liste ait un caractère exhaustif et absolu, les situations d'astreinte peuvent se présenter, plus particulièrement, dans les secteurs d'activité suivants :

- Information
- Antenne
- Logistique
- Informatique

En particulier, en matière d'information, cette astreinte pourra être mise en œuvre, ponctuellement, dans le cadre d'une actualité imminente ou susceptible de développement.

IV - MODALITES DE MISE EN OEUVRE

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

L'astreinte doit être planifiée :

- La période doit être encadrée par une heure de début et de fin d'astreinte.
- Le délai minimal de prévenance des salariés est de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles (notamment, en cas de venue ponctuelle en information en raison de l'actualité, ou pour des motifs de sécurité) et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.
- L'astreinte concernera les salariés volontaires.

L'astreinte ne peut être envisagée en complément d'activités classiquement prises en charge par des collaborateurs salariés en temps de travail effectif dans le cadre des horaires habituellement travaillés.

De même, elle ne saurait intervenir une veille ou un retour de congés, une veille ou un retour de repos de quelque nature que ce soit (repos compensateur, repos hebdomadaire, RTT).

Selon le type d'astreinte, les moyens matériels nécessaires pourront être mis à la disposition du collaborateur afin d'effectuer cette astreinte dans les meilleures conditions.

Un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférent est communiqué avec la fiche de paye.

G.V

U

.....

V - COMPENSATION

L'astreinte est compensée sous forme de temps de repos sous la forme progressive suivante :

- de 1 à 10 vacations par an : compensation à hauteur de 1/6 ;
- de 11 à 15 vacations par an : compensation à hauteur de 1/3 ;
- au-delà de 15 vacations par an : compensation à hauteur de 1/2.

Dans le cadre de ce décompte, les vacations d'astreinte de nuit sont réputées valoir 12 heures.

A la demande du salarié, la compensation peut toutefois se faire sous forme de rémunération (salaire de base horaire x temps de repos selon le calcul précédent).

Le choix est fait par le salarié à la 1^{ère} astreinte.

Les compensations en rémunération seront payées mensuellement.

Le temps de repos consécutif à des compensations d'astreinte pourra être utilisé dès qu'il y aura eu accumulation correspondant à une journée de travail.

Cette journée de repos doit être utilisée dans les 8 semaines suivant son acquisition.

En cas de cessation d'activité, le repos subsistant est payé.

Le repos compensateur peut également être placé dans un compte épargne-temps.

Fait à Paris, le - 8 FEV. 2001

Pour le SURT-CFDT

Pour la Direction

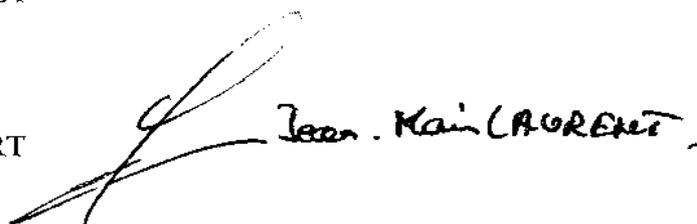
Pour l'USNA-CFTC



Pour le SNRT-CGT

Pour le SNJ-CGT

Pour le SNFORT



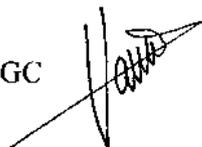
Jean-Marc LAURENT

.....

Pour le SJA-FO

Pour le SGJ-FO

Pour le SNPCA-CGC



G. Louis VARET

Pour la CGC-J

Pour le SNJ

Pour le SRCTA

SNRT-CGT