AVENANT DE REVISION A L'ACCORD DU 27 JANVIER 2000 SUR LA REDUCTION, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI A RADIO FRANCE

Entre les soussignés :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales

D'autre part,

Sommaire

Préambule 3

Article 1 – Mises à jour des dispositions de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard de la classification et de la nomenclature des emplois du chapitre VII et des systèmes horaires du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA 4

Article 1.1 – Modification de l'article III.3.1 « Modalités de réduction du temps de travail des personnels non cadres de la CCCPA, en horaires hebdomadaires constants » 4

Article 1.2 – Remplacement de l'article III.3.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateurs cadres de la CCCPA » par un article sur les modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices en organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé 8

Article 1.3 – Modification de l'article III.3.4.1 « Mise en place de la modulation du temps de travail » ... 10

Article 1.4 – Modification de l'article III.3.4.2 « Mise en place de conventions de forfaits en heures pour les salariés itinérants de la CCCPA, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée » 16

Article 1.5 – Ajout d'un article III.3.4.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en horaires variables hebdomadaires » 17

Article 1.6 – Ajout d'un article III.3.9 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en convention annuelle de forfait en jours » 19

Article 1.7 – Ajout d'un article III.3.10 « Cadres dirigeants » 20

Article 1.8 – Suppression de l'annexe à l'article III.1) « Dispositions générales » 20

Article 1.9 – Suppression de l'annexe à l'article III.3.3.2) « Collaborateurs B21-1 assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées » 20

Article 1.10 – Ajout d'une annexe à l'article III.3.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA en organisation du travail à l'initiative de (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé » 20

Article 1.11 – Modification de l'annexe à l'article III.3.4.2 «Mise en place de conventions de forfaits en heures pour des salariés itinérants de la CCCPA, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée » . 21

Article 1.12 – Ajout d'une annexe à l'article III.3.4.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA en horaires variables hebdomadaires » 24

Article 2 – Modification du champ d'application de la « modulation du temps de travail » 25

Article 3 – Modification des dispositions de l'article VI « Compte épargne-temps » de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 et des protocoles sur le Compte épargne-temps des 14 novembre 2006 et 16 juin 2008 26

Article 4 – Mises à jour des termes de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard des évolutions conventionnelles et légales 27

Article 4.1 – Remplacement du terme « CCCPA » par celui de « d'accord de substitution à la CCCPA » et du terme « Avenant audiovisuel à la CCNTJ » par « accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015» 27

Article 4.2 – Mises à jour des termes de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard des évolutions légales et conventionnelles 27

Article 5 – Entrée vigueur du présent avenant à l'accord ARTT du 27 janvier 2000 36

Préambule

L'accord pour la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi à Radio France précise les modalités de réduction du temps de travail et d'organisation du temps de travail des collaborateur-trices (accord ARTT du 27 janvier 2000), définies notamment par leur classification et leur qualification ainsi que par les systèmes d'horaires définis au sein de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles (CCCPA).

Suite à la mise en cause de la CCCPA, l'accord de substitution à la CCCPA modifie le système de classification des emplois et de qualification des collaborateur-trices relevant de son titre 1.

Le présent avenant a pour objet de :

- Mettre à jour certaines dispositions de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 afin de permettre une corrélation avec la classification du chapitre VII et les systèmes horaires définis au chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA (article 1) ;
- Modifier le champ d'application de la « modulation » prévue par l'accord ARTT du 27 janvier 2000 (article 2) ;
- Modifier les dispositions de l'article VI « Compte épargne-temps » de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 et des protocoles sur le Compte épargne-temps des 14 novembre 2006 et 16 juin 2008 (article 3) ;
- Mettre à jour certains termes de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard des évolutions légales et conventionnelles (article 4).

L'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015 a remplacé l'avenant audiovisuel à la CCNTJ.
A ce titre, les termes d'« Avenant audiovisuel à la CCNTJ », dans le présent avenant de révision, sont remplacés par « accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015».

A cette fin, il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Mises à jour des dispositions de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard de la classification et de la nomenclature des emplois du chapitre VII et des systèmes horaires du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA

Article 1.1 – Modification de l'article III.3.1 « Modalités de réduction du temps de travail des personnels non cadres de la CCCPA, en horaires hebdomadaires constants »

- **Les parties conviennent de modifier l'article III.3.1 comme suit :**

III.3.1 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en horaires hebdomadaires constants

Le travail en horaires hebdomadaires constants est défini à l'article VIII.4.1.2 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

III.3.1.1 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices non cadres

Les salarié-es non cadres visé-es par le présent article qui ont une durée hebdomadaire de travail de 35 heures ne bénéficient pas de l'attribution de jours RTT.

Les salarié-es non cadres visé-es par le présent article qui ont une durée hebdomadaire de travail de 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein bénéficient de 22,5 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an selon les modalités définies ci-après.

a) Réduction de la durée journalière

La durée quotidienne du travail est de 7 heures. Les horaires de début et de fin de journée sont arrêtés par la hiérarchie.
Au-delà de 35 heures par semaine, les heures de dépassement donnent lieu à paiement ou à récupération, temps pour taux au choix du (de la) salarié-e.

b) Réduction de la durée hebdomadaire

La réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en moyenne sera organisée par le choix de l'une des modalités suivantes :
- la prise d'une demi-journée ouvrée RTT par semaine
- la prise d'une journée ouvrée RTT par quinzaine
- la planification d'une journée non travaillée par semaine.

JPQ

1) Prise d'une demi-journée RTT par semaine

La durée quotidienne des journées travaillées est de 7h45.
La durée du travail est répartie sur 4,5 jours par semaine. Le dimanche est jour de repos hebdomadaire.
La durée de la demi-journée RTT est de 4h.
Le principe est rappelé qu'une demi-journée travaillée ne saurait être inférieure à 4 h.

En principe la demi-journée RTT est fixe.
Après entretien avec le (la) salarié-e, la prise de la demi-journée RTT est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.
Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du (de la) salarié-e, la demi-journée RTT serait mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le (la) salarié-e, les dates concernées selon un calendrier mensuel.

Report de la prise de demi-journées RTT

- en cas de périodes de travail plus chargées, l'encadrement peut reporter la prise de demi-journées dans la limite de 10 demi-journées par année civile
- le (la) salarié-e peut, si le fonctionnement du service le permet, obtenir un report dans les mêmes limites

Dans un cas comme dans l'autre, la prise de demi-journées reportées pourra donner lieu à un cumul maximal de 5 jours, si les nécessités de service le permettent.
Toute modification de la date de prise de la demi-journée RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Dans les limites indiquées ci-dessus, un temps de travail de 39 heures, du fait du report de la demi-journée RTT, ne donne pas lieu à des heures de dépassement les semaines concernées.

2) Prise d'une journée RTT par quinzaine

La durée quotidienne des journées travaillées est de 7h45.
La durée hebdomadaire du travail est répartie en alternance sur une semaine de 5 jours et sur une semaine de 4 jours.
Dans la limite de 39 heures en semaine de 5 jours et dans la limite de 31 heures pendant la semaine de 4 jours, il n'y a pas d'heures de dépassement.

En principe la journée RTT est fixe.
Après entretien avec le (la) salarié-e, la prise de la journée RTT est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.
Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du (de la) salarié-e, la journée RTT serait mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le (la) salarié-e, les dates concernées selon un calendrier mensuel.

Report de la prise de journées RTT

- en cas de périodes de travail plus chargées, l'encadrement peut reporter la prise de journées dans la limite de 5 journées par année civile ;
- le (la) salarié-e peut, si le fonctionnement du service le permet, obtenir un report dans les mêmes limites.

Dans un cas comme dans l'autre, la prise de journées reportées pourra donner lieu à un cumul maximal de 5 jours, si les nécessités de service le permettent.
Toute modification de la date de prise de la journée RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Dans les limites indiquées ci-dessus, un temps de travail de 39 heures sur les semaines ayant fait l'objet de report de journées RTT, ne donne pas lieu à des heures de dépassement les semaines concernées.

3) Planification d'une journée non travaillée par semaine
La durée quotidienne du travail est portée de 7h48 à 8h45.
La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 4 jours.
Au-delà de 35 heures par semaine, les heures de dépassement donnent lieu à paiement majoré ou à récupération, temps pour taux au choix du (de la) salarié-e.

En principe la journée non travaillée est fixe.
Après entretien avec le (la) salarié-e, la journée non travaillée est fixée en début d'année par l'encadrement ; celle-ci pourra être revue d'un commun accord à tout moment.
Dans le cas particulier où, pour des nécessités de service ou à la demande du (de la) salarié-e, la journée non travaillée serait mobile, l'encadrement indiquera, après entretien avec le (la) salarié-e, les dates concernées selon un calendrier mensuel.
Toute modification de la date de prise de la journée RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

III.3.1.2 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices cadres

a) Nombre de jours de RTT

Les salarié-es cadres visé-es par le présent article bénéficient de 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

b) Conditions de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.
Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) salarié-e et aux nécessités de service.

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au (à la) salarié-e de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.
En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le (la) salarié-e bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

Article 1.2 – Remplacement de l'article III.3.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateurs cadres de la CCCPA » par un article sur les modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices en organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé

- **Les parties conviennent de modifier l'article III.3.3 comme suit :**

III.3.3 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé

L'organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé est définie à l'article VIII.4.1.4 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

La liste des emplois inscrits dans le champ d'application de l'organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé est définie en annexe au présent avenant.

III.3.3.1 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices non cadres

a) Nombre de jours de RTT

Les salarié-es non cadres visé-es par le présent article bénéficient de 22,5 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

b) Conditions de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.
Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) salarié-e et aux nécessités de service (saisonnalité de la production).

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au (à la) salarié-e de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.

En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le (la) salarié-e bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

III.3.3.2 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices cadres

a) Nombre de jours de RTT

Les salarié-es cadres visé-es par le présent article bénéficient de 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

b) Conditions de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.
Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) salarié-e et aux nécessités de service (saisonnalité de la production).

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au (à la) salarié-e de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.
En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le (la) salarié-e bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

Article 1.3 – Modification de l'article III.3.4.1 « Mise en place de la modulation du temps de travail »

- **Les parties conviennent de modifier l'article III.3.4.1 comme suit :**

III.3.4.1 - « Modulation du temps de travail »

L'activité radiophonique est par nature répartie de façon irrégulière et partiellement prévisible dans le temps. C'est pourquoi les horaires variables ont été institués permettant une plus grande souplesse dans le suivi de la fabrication des émissions. Selon les périodes, les charges de travail sont variables et nécessitent une adaptation des potentiels. Ainsi, la référence à une durée hebdomadaire de travail n'est pas toujours l'unité de temps pertinente pour permettre l'adéquation nécessaire entre les potentiels humains et la charge de travail.
Aussi en accompagnement de la réduction du temps de travail des salarié-es assujettis à des horaires variables, afin de permettre une meilleure adaptation des organisations du travail et faciliter l'ajustement des horaires collectifs aux variations d'activité, Radio France a mis en place la « modulation du temps de travail ». Toutefois, pour contenir les variations horaires dans des limites compatibles avec les intérêts de l'entreprise et des salarié-es, réguler le recours aux heures supplémentaires et maîtriser la gestion de leur paiement ainsi que celle de leur récupération en cours d'année, la durée des périodes de « modulation » est fixée à 4 semaines.
La Direction entend renforcer et appuyer les conditions de mise en place de la « modulation » sur une anticipation affirmée des programmes. Elle considère qu'une organisation de l'activité des chaînes prenant en compte, d'une manière volontaire et déterminée, la prévision et la programmation des charges d'activité, constitue un élément déterminant de la gestion et de la répartition des moyens à l'intérieur de Radio France.

La liste des emplois inscrits dans le champ d'application du présent article est établie en annexe.

L'organisation du travail en horaires variables modulés est définie à l'article VIII.4.1.3.2 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

III.3.4.1.1 - « Modulation du temps de travail » pour les salarié-es à temps plein

A) Organisation et aménagement du temps de travail sur la période de « modulation »

1) Planification

- Le tableau de service nominatif est communiqué et affiché le mercredi précédant la semaine considérée avant 17 heures sauf autres dispositions prévues en annexe au présent article.
- En outre, il est convenu que pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, le nombre de jours travaillés planifiés sur une période de « modulation » de 4 semaines ne peut être supérieur à 18. Si, par exception, le nombre de jours planifiés est porté à 19, le jour supplémentaire de planification donnera lieu à 7 heures de récupération qui devront être, au choix du (de la) salarié-e, soit posées au plus près du fait générateur, soit épargnées.

2) Plafond hebdomadaire

- La durée hebdomadaire plafond est fixée à 42 heures.
- Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de :
  - 2 heures pour 6 heures travaillées,
  - 3 heures pour 9 heures travaillées.
- Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.
- La durée hebdomadaire plafond est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.
- Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de 7 heures par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus.
- Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire plafond donnent lieu à une majoration égale à 150% du salaire horaire.
- Ces heures majorées sont payées le mois suivant la date de leur réalisation, ou compensées temps pour taux.

3) Plancher hebdomadaire

- La durée hebdomadaire plancher est fixée à 28 heures.
- Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plancher est abaissée de 7 heures par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus.

B) <u>Décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de « modulation » de 4 semaines</u>

1) Base horaire

La base horaire de calcul de la période de « modulation » est égale au temps de travail dû par le (la) salarié-e sur la période considérée, à raison de 35 heures par semaine.

Du temps de travail dû par le (la) salarié-e sont déduites les absences selon les règles suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux), jours fériés, maladie, la base horaire est débitée de 7 heures par jour d'absence, de 35 heures pour une semaine complète.
- En cas d'absences pour récupérations, la base horaire est maintenue.

Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de :

- 2 heures pour 6 heures travaillées,
- 3 heures pour 9 heures travaillées.

Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.

JPQ

La base horaire est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.

Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la base horaire est abaissée de 7 heures par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus pour la semaine considérée.

2) Temps valorisé

Le temps valorisé sur la période de « modulation » est égal au nombre d'heures effectivement travaillées, auquel s'ajoutent les heures de récupération posées sur la période de « modulation » considérée, selon les règles de valorisation suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux), jours fériés, maladie, le temps valorisé est égal à 0.
- En cas d'absences pour récupérations, le temps valorisé est égal au nombre d'heures de récupérations posées.

3) Dépassement

Lorsque, à la fin de la période de « modulation » considérée, le temps valorisé est supérieur à la base horaire, les heures qui dépassent la base horaire de calcul de la période considérée donnent lieu à une majoration égale à 125% du salaire horaire.

Ces heures, déduction faite des heures qui ont déjà été prises en compte au titre du dépassement du plafond hebdomadaire, sont payées le mois suivant la fin de la période de « modulation » ou compensées temps pour taux.

C) Modification du tableau de service hebdomadaire. Délais de prévenance et indemnisations

Les règles modification et de délais de prévenance sont prévus à l'article VIII.4.1.3.2 du Chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

D) Départ ou absence sans solde en cours de période de « modulation »

En cas d'absence sans solde ou de départ définitif au cours d'une période de « modulation », les heures décomptées sur les semaines travaillées au-delà de la durée moyenne de 35 heures donnent lieu une majoration de salaire égale à 125% du salaire horaire.

E) « Modulation » du temps de travail des salarié-es sous CDD

Les salarié-es employé-es sous contrat à durée déterminée dans les métiers et services relevant du champ d'application du présent article, sont assujetti-es à la « modulation » du temps de travail pendant la durée de leur contrat. L'ensemble des dispositions du présent article leur sont applicables.

Dans les cas où la durée du contrat ou des contrats successifs est inférieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur le nombre de semaines du contrat.

Dans les cas où la durée du contrat est supérieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur une ou plusieurs périodes de « modulation » de 4 semaines et sur le solde de semaines du contrat.

F) Récupérations

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

III.3.4.1.2 - « Modulation du temps de travail » pour les salarié-es à temps partiel (hors modulation du temps de travail des chargé-es d'accueil de radios locales à temps partiel non choisi - article IV.1.2.2 du présent avenant)

A) Organisation et aménagement du temps de travail sur la période de « modulation »

1) Planification

- Le tableau de service nominatif est communiqué et affiché le mercredi précédant la semaine considérée avant 17 heures sauf autres dispositions prévues en annexe au présent article.
- En outre, il est convenu que le nombre de jours travaillés planifiés pour la durée hebdomadaire moyenne contractuelle sur une période de «modulation » de 4 semaines ne peut être supérieur à 18.

2) Plafond hebdomadaire

- La durée hebdomadaire plafond est fixée à +1/5ème au-dessus de la durée hebdomadaire contractuelle. Ce plafond hebdomadaire ne doit pas être dépassé dans le cadre d'une « modulation » à temps partiel.
- Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de :
  - 2 heures pour 6 heures travaillées,
  - 3 heures pour 9 heures travaillées.
- Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la durée hebdomadaire plafond est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.
- La durée hebdomadaire plafond est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.
- Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plafond est abaissée d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus.
- Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire plafond donnent lieu à une majoration égale à 150% du salaire horaire.
- Ces heures majorées sont payées le mois suivant la date de leur réalisation, ou compensées temps pour taux.

3) Plancher hebdomadaire

- La durée hebdomadaire plancher est abaissée d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle.
- Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la durée hebdomadaire plancher est abaissée d'1/5ème de la durée hebdomadaire

contractuelle par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus pour la semaine considérée.

B) Décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de «modulation» de 4 semaines

1) Base horaire

La base horaire de calcul de la période de « modulation » est égale au temps de travail dû par le (la) salarié-e sur la période considérée, à raison de la durée hebdomadaire contractuelle.

Du temps de travail dû par le (la) salarié-e sont déduites les absences selon les règles suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux), jours fériés, maladie, la base horaire est débitée d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle par jour d'absence, de 5 fois la durée hebdomadaire contractuelle pour une semaine complète.
- En cas d'absences pour récupérations, la base horaire est maintenue.

Lorsqu'une semaine comprend une nuit travaillée entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de :

- 2 heures pour 6 heures travaillées,
- 3 heures pour 9 heures travaillées.

Lorsqu'une semaine comprend deux nuits ou plus travaillées entre 21 heures et 6 heures, la base horaire est abaissée de 4, 5 ou 6 heures selon les modalités prévues ci-dessus.

La base horaire est abaissée conformément aux deux alinéas précédents, lorsque, après la publication du tableau de service nominatif, des heures de travail comprenant des heures de nuit sont ajoutées au tableau de service, dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.

Lorsqu'une semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus est réduite, la base horaire est abaissée d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle par jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le samedi inclus pour la semaine considérée.

2) Temps valorisé

Le temps valorisé sur la période de « modulation » est égal au nombre d'heures effectivement travaillées, auquel s'ajoutent les heures de récupération posées sur la période de « modulation » considérée, selon les règles de valorisation suivantes :

- En cas d'absences pour congés payés, autres congés (ancienneté, fractionnement, événements familiaux), jours fériés, maladie, le temps valorisé est égal à 0.
- En cas d'absences pour récupérations, le temps valorisé est égal au nombre d'heures de récupérations posées.

3) Dépassement

Les dépassements doivent rester exceptionnels dans le cadre d'un temps partiel.

Lorsque, à la fin de la période de « modulation », le temps valorisé est supérieur à la base horaire, les heures qui dépassent la base horaire de calcul de la période considérée donnent lieu à une majoration dans les conditions prévues à l'article VIII.6 du Chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution de la CCCPA.

Ces heures, déduction faite des heures qui ont déjà été prises en compte au titre du dépassement du plafond hebdomadaire, sont payées le mois suivant la fin de la période de « modulation ».

C) Modification du tableau de service hebdomadaire : délais de prévenance et indemnisations

Les règles modification et de délais de prévenance sont prévus à l'article VIII.4.1.3.2 du Chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

D) Départ ou absence sans solde en cours de période de « modulation »

En cas d'absence sans solde ou de départ définitif au cours d'une période de « modulation », les heures décomptées sur les semaines travaillées au-delà de la durée hebdomadaire contractuelle donnent lieu une majoration dans les conditions prévues à l'article VIII.6 du Chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution de la CCCPA.

E) « Modulation » du temps de travail des salarié-es sous CDD

Les salarié-es employé-es sous contrat à durée déterminée dans les métiers et services relevant du champ d'application du présent article, sont assujetti-es à la « modulation » du temps de travail pendant la durée de leur contrat. L'ensemble des dispositions du présent article leur sont applicables.
Dans les cas où la durée du contrat ou des contrats successifs est inférieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur le nombre de semaines du contrat.
Dans les cas où la durée du contrat est supérieure à 4 semaines, le temps de travail est décompté sur une ou plusieurs périodes de « modulation » de 4 semaines et sur le solde de semaines du contrat.

F) Récupérations

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, une récupération d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle est accordée par jour supplémentaire travaillé.

Article 1.4 – Modification de l'article III.3.4.2 « Mise en place de conventions de forfaits en heures pour les salariés itinérants de la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée »

- **Les parties conviennent de modifier l'article III.3.4.2 comme suit :**

III.3.4.2 - Conventions de forfaits en heures pour des salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée

1) Principes généraux

Les spécificités inhérentes aux activités des salarié-es entrant dans le champ d'application du présent article ne permettent pas de déterminer avec précision leurs horaires et durées de travail. En conséquence, afin de favoriser la meilleure adéquation de leur planification à leur charge de travail, leurs durées du travail sont fixées par des conventions de forfaits en heures sur l'année.

Les forfaits sont établis en heures, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-56 du Code du Travail.

La période de référence du forfait est l'année civile. *Toutefois, jusqu'à la mise en place de la nouvelle période de référence des congés payés (congés payés principaux ; jours d'ancienneté) sur l'année civile, la période de référence du forfait annuel en heures reste la suivante : du mois de juin de l'année N au mois de mai de l'année N+1. Les conditions de mise en place de la nouvelle période de référence et de liquidation du forfait seront précisées par note interne.*

2) Champ d'application

Les personnels entrant dans le champ d'application du présent article sont :

- les collaborateur-trices du Département Production et Reportages
  - Technicien-ne supérieur-e du son
  - Chauffeur assistant technique de reportage
- les Régisseur-es de plateau du parc instrumental de la Direction de la Musique et de la Création Culturelle

Les conditions relatives aux forfaits de dépassements et de sujétions horaires propres à chacune des catégories de personnels visées par le présent article sont définies en annexe au présent avenant.

3) Organisation du temps de travail

Le travail en horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année est défini à l'article VIII.4.1.3.3 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

4) Récupérations

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

Article 1.5 – Ajout d'un article III.3.4.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en horaires variables hebdomadaires »

- **Les parties conviennent d'ajouter un article III.3.4.3 comme suit :**

III.3.4.3 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en horaires variables hebdomadaires

Le travail en horaires variables hebdomadaires est défini à l'article VIII.4.1.3.1 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

La liste des emplois inscrits dans le champ d'application de l'organisation du travail en horaires variables hebdomadaires est définie en annexe au présent avenant.

Le tableau de service nominatif est communiqué et affiché le mercredi précédant la semaine considérée avant 17 heures sauf autres dispositions prévues en annexe au présent article.

III.3.4.3.1 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices non cadres

a) Nombre de jours de RTT

Les salarié-es non cadres visé-es par le présent article bénéficient de 22,5 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

b) Conditions de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.
Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) salarié-e et aux nécessités de service (saisonnalité de la production).

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au (à la) salarié-e de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.

En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le (la) salarié-e bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

III.3.4.3.2 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices cadres

a) Nombre de jours de RTT

Les salarié-es cadres visé-es par le présent article bénéficient de 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions conventionnelles relatives aux jours de congés ou de repos collectivement accordés.

b) Conditions de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.
Ce principe se traduit selon des modalités différentes en fonction des nécessités de service :

- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) salarié-e et aux nécessités de service (saisonnalité de la production).

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui veillera à une planification aussi régulière que possible des jours RTT et s'assurera que la possibilité est donnée au (à la) salarié-e de prendre effectivement ses jours RTT au cours de l'année civile.
Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Toute modification de la date de prise d'une ou plusieurs journée(s) RTT doit être portée à la connaissance du (de la) salarié-e avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les jours RTT non déposés au terme de l'année civile sont perdus.
En revanche, les jours RTT déposés par écrit et refusés - par écrit également - acquis sur une année civile lui sont rendus. Le (la) salarié-e bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

Article 1.6 – Ajout d'un article III.3.9 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en convention annuelle de forfait en jours »

- **Les parties conviennent d'ajouter un article III.3.9 comme suit :**

III.3.9 - Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, en convention annuelle de forfait en jours

Conformément aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail, les cadres en convention annuelle de forfait en jours bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. La nature des fonctions exercées - dont la liste est établie en annexe -, le niveau des responsabilités qui leur sont confiées et l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ne permettent pas de les inclure dans un horaire collectif.
La période de référence du forfait est l'année civile.

En conséquence, la RTT des cadres visés au présent article est fixée :

- dans une convention individuelle de forfait en jours ;
- portant sur un nombre annuel de jours de travail dans la limite d'un plafond fixé par le présent avenant à 208 jours ;
- ce plafond prenant en compte uniquement les jours de congés et de RTT collectivement accordés au (à la) salarié-e concerné-e.

Les jours RTT sont posés à l'initiative du cadre concerné.
Un document de suivi est établi mensuellement sur la base de l'auto-déclaration du (de la) salarié-e.
Un récapitulatif annuel est également établi.

Les dispositions légales sur le repos quotidien de 11h et le repos hebdomadaire de 24 heures accolées à 11 heures de repos quotidien leur sont applicables.

Afin de garantir à ces cadres une RTT effective, l'entreprise organise un suivi annuel :

- de la prise des jours RTT,
- de l'ensemble des jours de travail et de repos, sur un mode auto déclaratif,
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le (la) responsable hiérarchique effectue un suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge du (de la) salarié-e concerné-e.

Lors de l'entretien annuel individuel, les questions relatives à la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, sont notamment abordées avec le (la) responsable hiérarchique du (de la) salarié-e concerné-e.

Article 1.7 – Ajout d'un article III.3.10 « Cadres dirigeants »

- **Les parties conviennent d'ajouter un article III.3.10 comme suit :**

III.3.10 - Cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre I[er] de la troisième partie du code du travail (durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, repos quotidien, repos hebdomadaire et jours fériés). Selon les dispositions de cet article, « Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant 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.

La liste des cadres dirigeants à Radio France est définie en annexe au présent avenant.

Article 1.8 – Suppression de l'annexe à l'article III.1) « Dispositions générales »

- **Les parties conviennent de supprimer l'annexe à l'article III.1), le Règlement Cadre de Travail – Annexe 7 de la CCCPA, celle-ci n'étant plus applicable et remplacée par le chapitre VIII « Le temps de travail » du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.**

Article 1.9 – Suppression de l'annexe à l'article III.3.3.2) « Collaborateurs B21-1 assujettis au régime des heures supplémentaires décomptées »

- **Les parties conviennent de supprimer l'annexe à l'article III.3.3.2), celle-ci n'étant plus applicable du fait de la nouvelle classification du chapitre VII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.**

Article 1.10 – Ajout d'une annexe à l'article III.3.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA en organisation du travail à l'initiative de (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé »

- **Les parties conviennent d'ajouter une annexe à l'article III.3.3 comme suit :**

Annexe à l'article III.3.3 : Liste des emplois inscrits dans le champ d'application de l'organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé

Réalisateur-trice

Article 1.11 – Modification de l'annexe à l'article III.3.4.2 «Mise en place de conventions de forfaits en heures pour des salariés itinérants de la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée »

- **Les parties conviennent de modifier l'annexe à l'article III.3.4.2 comme suit :**

Annexe à l'article III.3.4.2 - Conventions de forfaits en heures pour des salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA dont la durée du travail ne peut être prédéterminée

1) Département Production et Reportages

a) Technicien-ne supérieur-e du son du Département Production et Reportages

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, depuis le 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 328 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :
  - 150 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44,2 semaines x 35 heures = 1547 heures
  - 50 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 7 semaines réduites par an
  - 195 heures de nuit à 40%
- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait aux taux de majoration prévus à l'article VIII.3 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.
- Dans le cadre des 1697 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, et par des heures à 150% au-delà.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement des primes et éléments variables liés à l'activité.

Dépassement du plafond annuel

Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1697 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.

b) Chauffeurs assistants techniques de reportage du Département Production et Reportages

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, depuis le 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 509 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :

- 255 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44,2 semaines x 35 heures = 1547 heures
- 56 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 8 semaines réduites par an
- 300 heures de nuit à 40%

- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait aux taux de majoration prévus à l'article VIII.3 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.
- Dans le cadre des 1802 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, et par des heures à 150% au-delà.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement des primes et éléments variables liés à l'activité.

Dépassement du plafond annuel

Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1802 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.

2) Régisseur-es de plateau du parc instrumental de la Direction de la Musique et de la création culturelle

- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est uniforme, quels que soient les lieux où sont effectuées les missions (Paris, Province, Etranger)
- Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois.
- Son montant mensuel, depuis le 01-02-2000, valorisé en heures normales, est égal à : 452 heures / 12 (+ 10ème congés payés)
- L'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires rémunère annuellement :
  - 165 heures supplémentaires à 125%, dépassant la durée normale du travail annuelle (fractionnement inclus) de 44,2 semaines x 35 heures = 1547 heures
  - 56 heures à 125%, correspondant à un temps de travail moyen de 35 heures lors de 8 semaines réduites par an
  - 440 heures de nuit à 40%
- Les heures travaillées les jours fériés ou les dimanches sont rémunérées hors forfait aux taux de majoration prévus à l'article VIII.3 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.
- Dans le cadre des 1712 heures annuelles de travail rémunérées par le forfait, les heures effectuées lors d'opérations dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à 56 heures sont rémunérées par le forfait dans la limite de 56 heures, et par des heures à 150% au-delà.
- Le versement de l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires n'exclut pas le paiement des primes et éléments variables liés à l'activité.

Dépassement du plafond annuel

Si le nombre d'heures annuelles travaillées excède 1712 heures, les heures effectuées au-delà du forfait sont rémunérées en heures supplémentaires et éventuellement en heures indemnisées.

3) Dispositions communes aux articles 1a, 1b et 2 de la présente annexe

En cas d'arrivée ou de départ au cours de la période de référence du forfait, l'indemnité forfaitaire de dépassements et de sujétions horaires est versée au prorata du temps de présence du (de la) salarié-e.

Le forfait est versé chaque mois sur 12 mois. Il n'est pas abattu pour les congés rémunérés figurant au chapitre IX du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA. Il est abattu en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 1.12 – Ajout d'une annexe à l'article III.3.4.3 « Modalités de réduction du temps de travail des collaborateur-trices relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA en horaires variables hebdomadaires »

- **Les parties conviennent d'ajouter une annexe à l'article III.3.4.3 comme suit :**

Annexe à l'article III.3.4.3 : Liste des emplois inscrits dans le champ d'application des horaires variables hebdomadaires

- Technicien-ne supérieur-e du son du DPS et du Pool Son [durée hebdomadaire de travail effectif à 39 heures avec jours RTT en contrepartie pour un-e salarié-e à temps plein]
- Eclairagiste du DPS [durée hebdomadaire de travail effectif à 39 heures avec jours RTT en contrepartie pour un-e salarié-e à temps plein]
- Assistant-e à la réalisation s'ils sont soumis à cette organisation du travail à date de mise en place du présent accord d'entreprise [durée hebdomadaire de travail effectif à 39 heures avec jours RTT en contrepartie pour un-e salarié-e à temps plein]

Article 2 – Modification du champ d'application de la « modulation du temps de travail »

- **Les parties conviennent de modifier l'annexe à l'article III.3.4.1 comme suit :**

Annexe à l'article III.3.4.1 : Liste des emplois inscrits dans le champ d'application de la « modulation du temps de travail » et délais spécifiques de communication du tableau de service

- Emplois inscrits dans le champ d'application de la « modulation du temps de travail »

  - Technicien-ne supérieur-e du son des radios locales
  - Technicien-ne supérieur-e du son du Bureau des renforts
  - Technicien-ne supérieur-e du son de Mouv'
  - Technicien-ne supérieur-e exploitation vidéo
  - Régisseur-e de plateau du DPS
  - Technicien-ne supérieur-e de maintenance du DLP extérieur
  - Assistant-e à la réalisation s'ils sont soumis à cette organisation du travail à date de mise en place du présent accord d'entreprise
  - Chargé-e d'accueil des radios locales

- Délais spécifiques de communication du tableau de service

  - Pour les technicien-ne supérieur-e du son du Bureau des renforts, la communication et l'affichage du tableau de service nominatif sont fixés au jeudi avant 17 heures.
  - Pour les technicien-ne supérieur-e de maintenance du DLP extérieur, la communication et l'affichage du tableau de service nominatif sont fixés au jeudi avant 17 heures.

Article 3 – Modification des dispositions de l'article VI « Compte épargne-temps » de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 et des protocoles sur le Compte épargne-temps des 14 novembre 2006 et 16 juin 2008

- **Les parties conviennent de modifier l'article VI comme suit :**

VI - Compte épargne-temps

Les dispositions ci-après listées se substituent à l'article VI « Compte épargne-temps » de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 et aux protocoles sur le Compte épargne-temps des 14 novembre 2006 et 16 juin 2008 :

- chapitre X « Compte épargne-temps » du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA ;
- chapitre X « Compte épargne-temps » de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015 ;
- accord sur le « Compte épargne-temps pour les Personnels d'Antenne des Radios Locales, les Personnels d'Antenne des FIP et les Enseignants de la maîtrise » ;
- accords d'entreprise relatifs au nombre de jours pouvant être épargnés et monétisés par les salarié-es relevant des champs d'application des textes ci-dessus.

Article 4 – Mises à jour des termes de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard des évolutions conventionnelles et légales

Article 4.1 – Remplacement du terme « CCCPA » par celui de « d'accord de substitution à la CCCPA » et du terme « Avenant audiovisuel à la CCNTJ » par « accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015»

- **Les parties conviennent de remplacer l'ensemble des termes « CCCPA » et « Avenant audiovisuel à la CCNTJ » présents dans l'accord ARTT du 27 janvier 2000 par ceux « d'accord de substitution à la CCCPA » et « d'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015 » respectivement.**

Article 4.2 – Mises à jour des termes de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 au regard des évolutions légales et conventionnelles

- **Les parties conviennent de modifier l'article « II. Champ d'application » comme suit :**

II - Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux salarié-es de Radio France sous CDI ou sous CDD en application de l'article L. 1242-2 1° et 2° du Code du Travail selon les modalités adaptées à leur situation tant au sein des services que des métiers.
Elles ne concernent pas :

- les cadres dirigeants définis à l'article III.3.10 de l'avenant à l'accord ARTT du 27 janvier 2000,
- les musicien-nes des formations permanentes,
- les pigistes,
- les collaborateur-trices en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU).

- **Les parties conviennent de modifier l'article « III.1 Dispositions générales » comme suit :**

III.1 Dispositions générales

La durée du travail effectif est abaissée à 35 heures hebdomadaires pour les salarié-es à temps plein.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, le nombre de semaines annuelles collectivement travaillées des salarié-es non cadres visés au présent avenant, s'établit à 45,2 semaines, soit 1582 heures après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA, le nombre de jours annuels collectivement travaillés des cadres visés au présent

avenant bénéficiant de jours RTT, est de 205 jours ouvrés, après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Au regard des jours de congés collectivement accordés aux salarié-es relevant de la CCNTJ et de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015, le nombre de jours annuels collectivement travaillés des journalistes est de 201 jours ouvrés, après RTT, sans préjuger de l'organisation du travail applicable dans les différents services.

Les conditions et modalités d'application de la réduction du temps de travail à des salarié-es à temps partiels sont définies au chapitre IV du présent avenant.

- **Les parties conviennent de modifier l'article « III.2. Durée du travail » comme suit :**

III.2 - Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail préalablement inscrites à l'article « III.2. Durée du travail » de l'accord du 27 janvier 2000 figurent dorénavant aux articles VIII.1. « Définition et modalités de décompte du temps de travail » et VIII.2 « La durée du travail » du Chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution de la CCCPA.

- **Les parties conviennent de modifier l'article « III.3.8 Accolement des jours RTT et des congés payés » comme suit :**

III.3.8 Accolement des jours RTT et des congés payés

Il est possible d'accoler des jours de RTT cumulés à une période de congés payés au maximum deux fois par an.

- **Les parties conviennent de modifier l'article « IV. Application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel » comme suit :**

IV. Application de la réduction du temps de travail aux salarié-es à temps partiel

La RTT s'applique aux salarié-es à temps partiel dans les mêmes proportions que pour les salarié-es à temps plein.

IV.1. Personnels à temps partiel relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA

Dispositions communes
Les modalités de RTT relatives aux horaires hebdomadaires constants, cycliques ou variables (à l'exclusion de l'article III.3.4.1 s'appliquent aux salarié-es à temps partiel choisi et non choisi en dehors de ceux visés à l'article IV.1.2. ci-dessous.

IV.1.1. Salarié-es à temps partiel choisi

Les salarié-es à temps partiel choisi peuvent travailler selon les différents rythmes de travail prévus à l'article VIII.4.1 du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.
Pour les salarié-es dont le rythme de travail et la durée hebdomadaire de travail leur permet de bénéficier de jours RTT, la RTT peut être journalière ou appliquée sous forme de jours ou de demi-journées RTT en contrepartie du maintien de l'horaire actuel sur les jours travaillés.

IV.1.2. Salarié-es à temps partiel non choisi : chargé-e d'accueil des Radios Locales

Organisation du temps de travail sur une période de « modulation » de 4 semaines
Pour les chargé-es d'accueil des radios locales à temps partiel non choisi, une variation de la durée hebdomadaire est organisée sur des périodes de 4 semaines.
Le tableau de service nominatif est affiché le mercredi précédant la semaine considérée avant 17 heures.
En semaine N-1, le jour de l'affichage du tableau de service nominatif de la semaine n, un programme indicatif de modulation est communiqué : il mentionne pour chaque salarié-e une prévision de répartition des journées travaillées et non travaillées des semaines N+1, N+2, N+3.
Sur chaque semaine, le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.
En outre, il est convenu que le nombre de jours travaillés planifiés pour la durée hebdomadaire moyenne contractuelle sur une période de modulation de 4 semaines ne peut être supérieur à 18.

La durée minimale de travail quotidienne sur les jours travaillés est de 4 heures.
La durée hebdomadaire peut varier entre les semaines de la période de modulation dans les limites suivantes :

- durée hebdomadaire contractuelle + 1/5ème de cette durée
- durée hebdomadaire contractuelle - 1/5 ème de cette durée

Elles constituent, pour chaque salarié-e, une durée maximale hebdomadaire individualisée, liée à sa durée contractuelle du travail.
Après la publication du tableau de service nominatif, des prolongations ou des créations de vacations peuvent intervenir par la conclusion d'un avenant au contrat de travail augmentant le temps de travail contractuel : l'acceptation du (de la) salarié-e est donc préalablement requise.
En outre, pour les salarié-es dont la durée contractuelle est supérieure ou égale à 29h, la durée du travail hebdomadaire ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures.

Décompte du temps de travail
Le temps de travail hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur chaque période de modulation de 4 semaines.
Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, une récupération d'1/5ème de la durée hebdomadaire contractuelle est accordée par jour supplémentaire travaillé.

IV.2. Journalistes

1) Principe général
La RTT s'applique sous forme de jours ou de demi-journées RTT en contrepartie du maintien de l'horaire actuel sur les jours travaillés.

2) Modalités de prise des jours RTT (...)

- **Les parties conviennent de modifier l'article « V. Majorations horaires des salariés relevant de la CCCPA et de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ » comme suit :**

V. Majorations horaires des salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA et de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015

V.1. Salarié-es relevant du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA

Les dispositions relatives aux majorations horaires figurent aux articles VIII.3 « Les heures indemnisées » et VIII.5 « Décompte et taux de majoration des heures supplémentaires » du chapitre VIII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

Toutefois, dans le cadre de la « modulation du temps de travail » prévue à l'article III.3.4.1 du présent avenant :

- les heures supplémentaires sont les heures de temps valorisé qui dépassent la base horaire sur la période de modulation ; les heures qui constituent un dépassement hebdomadaire moyen inférieur ou égal 8 heures au-delà de la base horaire de la période de modulation sont rémunérées à 125% du salaire horaire.

$$\frac{\text{Temps valorisé - Base horaire relatifs à une période de modulation}}{\text{Nombre de semaines de la période de modulation considérée}} \leq 8 \text{ heures}$$

- les heures supplémentaires qui constituent un dépassement hebdomadaire moyen supérieur à 8 heures au-delà de la base horaire de la période de modulation sont rémunérées à 150% du salaire horaire.

$$\frac{\text{Temps valorisé - Base horaire relatifs à une période de modulation}}{\text{Nombre de semaines de la période de modulation considérée}} > 8 \text{ heures}$$

Taux de majoration des heures de dépassement moyen au-delà de la base horaire d'une période de modulation

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Base horaire de la période de modulation considérée	Nombre de semaines de la période de modulation considérée	Temps valorisé de la période de modulation considérée	Heures de dépassement du plafond hebdomadaire	Nombre total d'heures de dépassement (y compris dépassement du plafond hebdomadaire)	Dépassement hebdomadaire moyen total (y compris dépassement de plafond hebdomadaire)	Taux des heures à rémunérer en fin de période de modulation	Heures de dépassement de plafond déjà rémunérées	Nombre d'heures restant à rémunérer en fin de période de modulation
3 semaines travaillées et 1 semaine avec 1 jour de congés payés	BH= 3x35+ (35-7) = 133	133/35 = 3.8 semaines	140	3	7	(140/3.8) - 35 = 36.84 - 35 = **1.84h** <8h	125%	3	7 - 3h de dépassement de plafond = 4h à 125%
3 semaines travaillées, 1 semaine de maladie	BH = 3x35 =105	105/35 = 3 semaines	140	14	35	(140/3) - 35 = 46.66-35 = **11.66h** **>8h**	- 125% pour 8 h par semaine sur 3 semaines - 150% pour 3.66h par semaine sur 3 semaines	14	3s x 8h = 24h à 125% - 14 h de dépassement de plafond = 10h à 125% et 3s x 3.66h= 11h à 150%
1 semaine travaillée, 1 semaine de congés, 1 semaine de formation, 1 semaine avec 2 jours de récupération et 1 jour d'absence maladie	BH = 35 + 0 + 35 + (35-7) = 98	98/35 = 2.8 semaines	105	5	7	(105/2.8) -35 = 37.5 - 35 = **2.5h** <8h	125%	5	7 - 5h de dépassement de plafond = 2h à 125%
4 semaines travaillées dont 1 avec nuit de 9h	BH = (3 x 35)+ (1x32) = 137	137/35 = 3.9 semaines	145	8	8	(145/3.9) - 35 = 37.05 - 35 = **2.05h** <8h	125%	8	8 - 8h de dépassement de plafond = 0 pas d'heures à payer en fin de période

1 - Base horaire de la période de modulation considérée

2 - Nombre de semaines de la période de modulation considérée = base horaire de la période de modulation considérée / 35

3 - Temps valorisé de la période de modulation considérée

4 - Heures de dépassement du plafond hebdomadaire

5 - Nombre total d'heures de dépassement (y compris dépassement du plafond hebdomadaire) = base horaire - temps valorisé de la période de modulation

6 - Dépassement hebdomadaire moyen total (y compris dépassement de plafond) par rapport à 35 heures

7 - Taux des heures à rémunérer en fin de période de modulation = 125% si colonne 6 < 8 heures, ou 125% et 150% si colonne 6 > 8 heures

8 - Heures de dépassement de plafond déjà rémunérées (= colonne 4)

9 - Nombre d'heures restant à rémunérer en fin de période de modulation = colonne 5 - colonne 8

V.2. Salarié-es relevant de la CCNTJ et de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015

Le taux de majoration des heures de nuit (40%) est applicable aux journalistes dans les conditions prévues à l'article VIII.6.1 « Travail de nuit » de l'accord collectif pour les journalistes de Radio France du 5 juin 2015.

- **Les parties conviennent de modifier l'article X « Dispositions finales » (X.2 ; X.3.2 à X.3.4) comme suit :**

X.1. Commission de suivi de l'accord

Afin d'assurer les meilleures conditions d'application et d'interprétation du présent accord, il est créé une commission composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire et au plus d'autant de représentants de la Direction.
La commission se réunit trimestriellement dans la première année suivant la signature du présent accord. Au-delà, la fréquence de réunion est au minimum d'une fois par an.
En outre, chaque partie signataire peut demander, par un écrit motivé, la réunion de la commission. Cette réunion se tient dans un délai maximum de 15 jours après réception de la demande.

La mission de cette commission est double :
Tout d'abord, elle est le lieu paritaire de l'application et de l'interprétation de l'accord.
La commission émet des avis sur d'éventuels différends d'interprétation de l'accord. Ces avis seront annexés au présent accord. Ils seront portés à la connaissance des organisations syndicales et des salarié-es.

Tout-e salarié-e peut saisir la commission sur tout problème de mise en œuvre ou d'interprétation de l'accord.

X.2. Consultation des instances représentatives

Les instances représentatives du personnel nationales et locales (Comité central d'entreprise ; comités d'établissements ; comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont été consultées, sur le contenu du présent accord, préalablement à sa signature.
Le cas échéant, et conformément aux textes en vigueur, les instances compétentes seront consultées quand les organisations du travail seront modifiées par application des présentes, conformément aux dispositions inscrites à l'article III.3 de l'accord ARTT du 27 janvier 2000.

X.3. Mise en place, durée et révision de l'accord

X.3.1. Mise en place

Les dispositions de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 sont applicables depuis le 1er février 2000.

X.3.2. Durée de l'accord

Le présent accord à durée indéterminée.

Il peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail, à la demande des parties signataires dans les conditions de l'article L. 2261-10 du Code du Travail

Toute notification de dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des parties signataires.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, la durée du préavis qui précède la date d'effet de la dénonciation est de 3 mois.

La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvelle rédaction afin que les négociations commencent dans les 3 mois suivant l'acte de dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter de la fin du délai de préavis.

Les parties s'engagent à négocier afin de conclure un accord de substitution au plus tard à l'expiration du délai de survie de 24 mois.

En l'absence de conclusion d'un accord de substitution dans un délai de 24 mois à compter de l'expiration du préavis, le présent accord cessera de produire ses effets à l'expiration de ce délai.

X.3.3. Révision

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la direction de Radio France et aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles ou annexe(s) soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard un mois après la date de réception de la demande de révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, et à la suite de 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

X.3.4. Dépôt

L'accord et ses avenants ultérieurs font l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail par la partie la plus diligente.

- **Les parties conviennent de modifier l'« Annexe à l'article III.3.3.1) Liste des cadres dirigeants à Radio France, exclus de la RTT » comme suit :**

Annexe à l'article III.3.10 - Liste des cadres dirigeants à Radio France, exclus de la RTT

Président-directeur général de Radio France

- **<u>Les parties conviennent de modifier l'« Annexe à l'article III.3.3.3) Cadres dont la fonction ne figure pas dans la liste des cadres dirigeants et qui bénéficient d'une convention annuelle de forfait » comme suit :</u>**

Annexe à l'article III.3.9 - Cadres dont la fonction ne figure pas dans la liste des cadres dirigeants et qui bénéficient d'une convention annuelle de forfait en jours

- Salarié-es pour lesquels(lles) la rémunération n'est pas régie par les dispositions du chapitre VII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA.

et

- Salarié-es occupant les emplois suivants de la nomenclature du chapitre VII du titre 1 de l'accord de substitution à la CCCPA :
  - Directeur-trices des radios locales (emploi de responsable de département) ;
  - responsables ateliers de création ;
  - responsables commerciaux, responsables commerciaux « grands comptes ».

Article 5 – Entrée vigueur du présent avenant à l'accord ARTT du 27 janvier 2000

Le présent avenant à l'accord ARTT du 27 janvier 2000 entre en vigueur à compter du 1er mai 2017 à l'exception :

- des nouveaux délais de communication du tableau de service pour les salarié-es en horaires variables hebdomadaires et en « modulation du temps de travail » qui seront mis en œuvre à compter de septembre 2017 :
  - Mercredi avant 17 heures pour les technicien-ne supérieur-e du son du DPS et du Pool Son, les éclairagistes du DPS, les régisseur-es de plateau du DPS, les technicien-nes supérieur-es du son de Mouv', les technicien-nes supérieur-es exploitation vidéo et les assistant-es à la réalisation ;
  - Jeudi avant 17 heures pour les technicien-nes supérieur-es du son du Bureau des renforts et les technicien-nes supérieur-es de maintenance du DLP extérieur.
- de la nouvelle période de référence (année civile) du forfait annuel en heures prévu à l'article III.3.4.2 du présent avenant : les conditions de mise en place de cette nouvelle période de référence et de liquidation du forfait seront précisées par note interne.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail.

Fait à Paris, le 31 MARS 2017

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction