

## AVENANT N°4 A L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 28 MAI 2013

Le présent accord est conclu

Entre :

- France Télévisions, Société nationale de programme, au capital de 197 540 015,24 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Patrice PAPET agissant en qualité de Directeur général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et au projet d'entreprise de France Télévisions,

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord porte révision de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions signé le 28 mai 2013 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise : CGT, CFDT, FO, SNJ.

Après plusieurs rencontres qui se sont déroulées les 10 septembre 2014, 10 octobre 2014, 12 décembre 2014, le 23 février 2015 et le 27 avril 2015 dans le cadre des négociations sur le temps de travail prévues par l'accord du 28 mai 2013 (Modalités transitoires et de mise en œuvre), les parties ont décidé d'aménager certaines dispositions du Livre 2 (Dispositions spécifiques aux personnels techniques et administratifs), Titre 2 (Temps de travail), sous-titre 2.2 « Dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques internes concourant aux activités de fabrication du siège ainsi que des activités de la filière production (hors le site de Malakoff et hors moyens techniques de l'information) ».

Les parties ont reconnu la nécessité d'appliquer, pour les personnels couverts par les dispositions du sous-titre 2.2, certaines des dispositions relatives au temps de travail en opérant une distinction entre, les éditions nationales des journaux télévisés fabriquées au sein de l'emprise Maison de France Télévisions et les autres émissions, en raison des spécificités attachées à ces deux types d'activité.

L'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 est modifié comme suit :

Le sous-titre 2.2 (page 104) est modifié par les dispositions suivantes.

Les articles 2.2.2 ; 2.2.3 et 2.2.6 sont totalement remplacés par les dispositions ci-après alors que les articles 2.2.1 ; 2.2.4 ; 2.2.5 ; 2.2.7 et 2.2.8 restent en l'état.

8.  
JMS H

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

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

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

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

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

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

Les dispositions mentionnées de la page 104 à la page 109 restent en l'état.

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

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

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

### 2.2.2.1. Le travail du samedi et du dimanche

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

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

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

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

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

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

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

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 40€\*.

#### 2.2.2.1. a) Dispositions applicables aux activités de fabrication des éditions nationales des journaux télévisés au sein de l'emprise de la Maison de France Télévisions

Les dispositions du présent article sont applicables aux activités de fabrication des éditions nationales des journaux télévisés ou des émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux. Lorsque les mêmes personnels sont planifiés, au cours de la journée, sur les éditions nationales des journaux télévisés ou des émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux et éventuellement sur d'autres émissions, les dispositions du présent article s'appliquent, pour la journée concernée, aux deux types d'activité.

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi pour les éditions nationales des journaux télévisés ou les émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 20% du

---

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

salaire horaire et à une contrepartie en repos égale à 50% pour chaque heure travaillée, dont le collaborateur peut demander le paiement temps pour taux à hauteur de son salaire horaire. Les majoration et contrepartie en repos précitées s'appliquent aux heures effectuées par les personnels planifiés, au cours de la journée, à la fois sur les éditions nationales des journaux télévisés ou les émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux et sur d'autres émissions ;

- les heures accomplies le dimanche pour les éditions nationales des journaux télévisés ou les émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire et à une contrepartie en repos égale à 50% pour chaque heure travaillée, dont le collaborateur peut demander le paiement temps pour taux à hauteur de son salaire horaire. Les majoration et contrepartie en repos précitées s'appliquent aux heures effectuées par les personnels planifiés, au cours de la journée, à la fois sur les éditions nationales des journaux télévisés ou les émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux, et sur d'autres émissions.

Ces majorations de salaire se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.2.2.2 (régime applicable aux heures de nuit), et 2.1.5.6 (jours fériés).

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

#### 2.2.2.1 b) Dispositions applicables aux activités de fabrication hors la fabrication des éditions nationales des journaux télévisés au sein de l'emprise de la Maison de France Télévisions et hors la fabrication de fictions

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

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

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

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


### 2.2.2.2. Régime applicable aux heures de nuit

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

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

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres (ou zones tarifaires RATP 1 à 5) par trajet aller et par trajet retour.

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

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

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfant de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit fixée à 40€\*.

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

#### 2.2.2.2 a) Dispositions applicables aux activités de fabrication des éditions nationales des journaux télévisés au sein de l'emprise de la Maison de France Télévisions

Les dispositions du présent article sont applicables aux activités de fabrication des éditions nationales des journaux télévisés ou des émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux. Lorsque les mêmes personnels sont planifiés, entre 21 heures et 6 heures, sur les éditions nationales des journaux télévisés ou des émissions spéciales organisées par les rédactions de l'information les week-ends de scrutins électoraux et, éventuellement, sur d'autres émissions, les dispositions du présent article s'appliquent aux deux types d'activité se déroulant sur cette plage horaire.

---

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

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

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50% dont le collaborateur peut demander le paiement temps pour taux à hauteur de son salaire horaire.

Les majorations ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires), 2.2.2.1 (travail du samedi et du dimanche), et 2.1.5.6 (jours fériés).

Toute demi-heure commencée est due.

**2.2.2.2 b) Dispositions applicables aux activités fabrication hors la fabrication des éditions nationales des journaux télévisés au sein de l'emprise de la Maison de France Télévisions et hors la fabrication de fictions**

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

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

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

Toute demi-heure commencée est due.

**2.2.2.3 : Compensation des jours de repos pris sur place**

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée par semaine.

L'employeur peut être amené à planifier des jours de repos hebdomadaire à prendre sur le lieu de la mission effectuée par le salarié en raison notamment :

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

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

- un jour de récupération après 3 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est inférieur ou égal à 15 ;
- un jour de récupération après 2 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est compris entre 16 et 20 ;
- un jour de récupération après 1 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an dépasse 20 jours.

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

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

#### **2.2.3.1 Dispositions relatives au temps de pause**

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

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

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

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

Lorsque le temps de travail effectif sur une journée est supérieur ou égal à 10 heures, le temps de pause ou le temps de repas au-delà de la première heure est indemnisé à hauteur du salaire horaire, en prenant en compte les éventuelles majorations prévues aux articles 2.1.5.6 (jours fériés), 2.2.2.1 (travail du week-end), 2.2.2.2 (régime applicable aux heures de nuit) applicables à l'heure travaillée précédant la pause.

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

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

Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'elle est assimilée à du temps de travail effectif

dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail.

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

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

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

#### **2.2.3.2. Durée et intervalle entre deux vacations**

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

Les dispositions mentionnées de la page 113 à la page 114 restent en l'état.

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

Les dispositions mentionnées de la page 114 à la page 120 restent en l'état.

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

**2.2.6.1. Gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur**

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

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 1 heure.

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

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

L'ensemble des contreparties en repos (repos compensateur et contreparties obligatoires en repos) acquis par le collaborateur alimentent un compteur. Ce compteur comprend un seuil qui permet de déterminer les modalités de prise des contreparties en repos.

Ce seuil est fixé à 50 heures.

Les contreparties en temps de repos (repos compensateur et contreparties obligatoires en repos) inférieures ou égales au seuil de 50 heures sont prises exclusivement à l'initiative du collaborateur conformément aux règles exposées ci-après.

Les contreparties en temps de repos (repos compensateur et contreparties obligatoires en repos) supérieures au seuil de 50 heures peuvent être déposées indifféremment à l'initiative du collaborateur et de l'employeur conformément aux règles exposées ci-après.

Le volume global des contreparties en repos dans le compteur évolue en fonction du dépôt de ces contreparties, que celui-ci soit à l'initiative du collaborateur ou de l'employeur.

Le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos peuvent être pris tant à l'initiative du salarié, qu'à l'initiative de l'employeur par journée, demi-journée ou en heures.

Lorsque le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos est pris en heures, à l'initiative de l'employeur, il doit avoir pour objectif de diminuer d'un jour, le nombre de jour travaillé dans une semaine. Pour cela, il doit être déposé pour un nombre d'heures strictement inférieur à celui d'une journée entière, et à hauteur du nombre d'heures nécessaires pour compléter l'horaire de travail hebdomadaire du collaborateur. Dans le cas où un collaborateur est déjà planifié sur 5 jours, l'employeur ne pourra pas déposer de contreparties en repos.

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

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacances non effectuées au titre de la prise de récupérations ;
- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacances non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée pour les personnels ayant une durée de travail hebdomadaire de 35 heures. La durée des récupérations prises est déterminée sur la base de : 7,4 heures pour les personnels ayant une durée de travail hebdomadaire de 37 heures et 7,8 heures pour les personnels ayant une durée de travail hebdomadaire de 39 heures.

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

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande de dépôt des repos compensateurs ou des autres contreparties en temps de repos qui sont à son initiative, entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

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

L'employeur ne pourra s'opposer au dépôt d'une contrepartie en repos plus d'une fois par mois.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

  
JMS 

### **2.2.6.2 Gestion des jours RTT**

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

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

Lorsque le salarié bénéficie de 22 jours de RTT :

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

Lorsque le salarié bénéficie de 11 jours de RTT :

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

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

Ces jours RTT peuvent être pris par demi-journée ou par journée.

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

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

Les dispositions mentionnées de la page 123 à la page 127 restent en l'état.

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

Les dispositions mentionnées à la page 127 restent en l'état.

JMS  
8.  
J

## Dispositions générales :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour les dispositions figurant à l'article 2.2.2 (Dispositions applicables aux personnels techniques et administratifs relatives au travail du samedi, du dimanche ou de nuit lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « fictions » et dispositions relatives aux jours de repos pris sur place)
- A la date de signature du présent avenant pour les dispositions figurant à l'article 2.2.3 (Dispositions relatives au temps de pause ainsi qu'à la durée et à l'intervalle entre deux vacations, applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités de fabrication autres que celle de « fictions »)
- Le 1<sup>er</sup> juin 2015 pour les dispositions figurant à l'article 2.2.6 (Dispositions relatives à la gestion des contreparties obligatoires en repos (et des RTT) applicables aux personnels techniques et administratifs lorsqu'ils concourent à des activités autres que celle de « fictions »)

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions correspondantes de l'accord initial.

A titre transitoire, le seuil de 50 heures mentionné à l'article 2.2.6.1 (gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur) est porté à 70 heures du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 décembre 2015. Les parties conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2016 afin de faire un bilan des dispositions transitoires relatives à la gestion de l'ensemble des contreparties en repos.

Dans le cas où une négociation portant sur l'article 2.1.1.6 du Sous-titre 2.1 du Livre 2 (Dispositions spécifiques applicables aux personnels techniques et administratifs) serait ouverte, la direction des équipes techniques internes concourant aux activités de fabrication du siège ainsi que des activités de la filière production (hors le site de Malakoff et hors moyens techniques de l'information) s'engage à y participer.

JMS  
S.

Le présent avenant est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise signataires de l'accord du 28 mai 2013 dans les conditions de majorité prévues à l'article L2232-12 du Code du travail.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord initial.

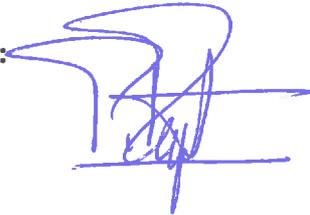
Il sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Sauf opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales conformément aux dispositions légales, il sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes du siège de l'entreprise.

Fait à Paris, le **04 MAI 2015**

En 10 exemplaires originaux.

Pour la société France Télévisions représentée par :

*Vahine PAPET*



Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CGT



Pour F.O.

*JM SEYBAUD*

