

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE

RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL EN DATE DU 24 JUIN 2005

ENTRE :

La Société Ericsson Broadcast Services France, SAS au capital de 12 636 899 € dont le Siège Social est sis 23 rue du Dôme 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 453 557 746, représentée par Monsieur XXXXX agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le Syndicat FORTAC, représenté par XXXX
- Le syndicat SNME CFDT représenté XXXX
- Le syndicat UNSA, représenté par XXXX
- Le Syndicat CGT, représenté par XXXX

D'AUTRE PART.

PREAMBULE

La durée du travail au sein de la société ERICSSON BROADCAST SERVICES France (EBSF) est régie par un accord d'entreprise signé le 24 juin 2005 entre, d'une part, les sociétés V.C.F. Holding, V.C.F. Tournages et V.C.F. Thématiques, la société EBSF venant aux droits de cette dernière– membres de l'Unité Economique et Sociale V.C.F. et, d'autre part, les syndicats CFDT, SNTPCT et SNFORSCA.

Les dispositions de l'accord qui concernaient les sociétés VCF Holding et VCF Tournage ne sont pas applicables au sein de la société EBSF, ce qui rend la lecture de l'accord compliquée. Comme de nombreuses dispositions font référence à l'activité de tournage que la société EBSF n'exerce pas, il n'est pas toujours évident de déterminer les dispositions applicables.

D'importantes modifications ont été apportées à la réglementation en matière de durée du travail.

Notamment, la Convention Collective Nationale des entreprises techniques au service de la Création et de l'Événement a remplacé la Convention Collective de l'Audio-Vidéo-Informatique en 2008.

Or, cette nouvelle Convention Collective prévoit un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année appliqué par de nombreuses entreprises de la branche.

Le fait que la Société Ericsson Broadcast Services France n'applique pas ce dispositif peut créer, entre autres, une distorsion concurrentielle en sa défaveur dans le cadre de certains appels d'offres.

Un 1^{er} avenant à l'accord du 24 juin 2005 relatif à la durée du travail a été conclu le 10 novembre 2017.

Dans ce contexte, les parties font le constat qu'il est nécessaire d'apporter des ajustements dans la rédaction de l'accord du 24 juin 2005 tant pour lui donner une meilleure lisibilité que pour en assurer l'adaptation aux nouvelles règles en vigueur.

Le présent avenant a donc pour objectif d'être une version consolidée et exhaustive contenant :

- Les dispositions initiales reprises et actualisées de l'accord de 2005 relatif à la durée du travail applicables au sein de la société EBSF ;
- Les dispositions de l'avenant du 10 novembre 2017 ;
- Les dispositions nouvellement négociées.

L'ensemble de dispositions prévues par le présent avenant, y compris celles s'inspirant de l'accord de 2005 relatif à la durée du travail, sont soumises aux dispositions du code du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant.

Table des matières

PREAMBULE 2

CHAPITRE 1 - CADRE GENERAL DE LA DUREE DU TRAVAIL 5

SECTION 1 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL 5

- ARTICLE 1 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 5
- ARTICLE 2 - VACATION MINIMALE 5
- ARTICLE 3 - TEMPS DE PAUSE 5
- ARTICLE 4 - TEMPS DE TRAJET 6
- ARTICLE 4 BIS - TEMPS DE VOYAGE 6

SECTION 2 - CADRE GENERAL DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 6

- ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL DE REFERENCE, PRESENTATION DES MODES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 6
- ARTICLE 6 - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE 7
- ARTICLE 7 – DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL 7

SECTION 3 - TEMPS PARTIEL 8

- ARTICLE 8 - NOTION ET ORGANISATION DES TEMPS PARTIELS 8
- ARTICLE 9 - TEMPS PARTIEL CHOISI 8

CHAPITRE 2 - MODALITES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 8

SECTION 1 - MODALITES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UN CADRE HEBDOMADAIRE 8

- ARTICLE 10 - PRINCIPES 8
- ARTICLE 11 - HEURES SUPPLEMENTAIRES 9
- ARTICLE 12 – AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR L'ANNEE PAR L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS LORSQUE L'HORAIRE DE REFERENCE DU TEMPS DE TRAVAIL EST FIXE ENTRE 36 HEURES ET 39 HEURES. 9

SECTION 2 - MODALITES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU CYCLE 10

- ARTICLE 13 - DEFINITION 10
- ARTICLE 14 - PRINCIPES 10
- ARTICLE 15 - DUREE MAXIMALE DU CYCLE 11
- ARTICLE 16 - HEURES SUPPLEMENTAIRES 11
- ARTICLE 17 - ENTREE ET SORTIE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE 12
- ARTICLE 18 - MODALITES DE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES PAYES DANS LE CADRE D'UN CYCLE 12

SECTION 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS 12

- ARTICLE 19 - CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS 12

SECTION 4 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE DANS LE CADRE DE LA MODULATION 17

- ARTICLE 20 - PRINCIPE 17
- ARTICLE 21 - PERIODE DE REFERENCE 17
- ARTICLE 22 - AMPLITUDE 17
- ARTICLE 23 – ENCADREMENT DU NOMBRE DE SEMAINES HAUTES ET DE SEMAINES BASSES CONSECUTIVES 18
- ARTICLE 24 - PROGRAMMATION 18
- ARTICLE 25 - REMUNERATION 18
- ARTICLE 26 - PRISE EN COMPTE DES ABSENCES, DES ARRIVEES ET DES DEPARTS EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE 19
- ARTICLE 27 - DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES 19
- ARTICLE 28 - PRECISION LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MODULATION AU SEIN D'UN SERVICE EXISTANT 20

CHAPITRE 3 – MODALITES DE SUPPRESSION DES ANNEXES 1,2 ET 3 DE L’ACCORD DU 24 JUIN 2005 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL 23

- ARTICLE 29 - SUPPRESSION DE L’ANNEXE 3 SELON LES MODALITES SUIVANTES : 23
- ARTICLE 30 - SUPPRESSION DE L’ANNEXE 2 SELON LES MODALITES SUIVANTES : 23
- ARTICLE 31 - SUPPRESSION DE L’ANNEXE 1 SELON LES MODALITES SUIVANTES : 23

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES..... 24

- ARTICLE 32 - CHAMP D’APPLICATION 24
- ARTICLE 33 - DUREE 24
- ARTICLE 34 - SUIVI 24
- ARTICLE 35 - REVISION 25
- ARTICLE 36 - DENONCIATION 25
- ARTICLE 37 - NOTIFICATION - DEPOT - PUBLICITE 26

ANNEXES 27

- ANNEXE 1 : PRINCIPALES CATEGORIES DE SALARIES SUSCEPTIBLES DE CONCLURE DES CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS ... 27**
- ANNEXE 2 : TRAME D’UN ENTRETIEN ANNUEL DE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL 28**
- ANNEXE 3 : EXEMPLE DE RAPPORT D’ACTIVITE MENSUEL POUR LES SALARIES EN FORFAIT JOURS 29**
- ANNEXE 4 : PRINCIPAUX EXTRAITS DE LA NOTE D’INFORMATION CONSULTATION DU CSE DU 28 FEVRIER 2020 SUR LE PROJET DE MODIFICATION DU PERIMETRE DE SERVICE POUR LE CLIENT TV5 MONDE POUR LES PRESTATIONS DE PRODUCTION, POST PRODUCTION ET DIFFUSION 30**
- ANNEXE 5 : SERVICES TECHNIQUES EXISTANTS A LA DATE DE SIGNATURE DE L’AVENANT 32**

CHAPITRE 1 - CADRE GENERAL DE LA DUREE DU TRAVAIL

SECTION 1 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - Temps de travail effectif

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

Les parties conviennent que sont notamment assimilées à du temps de travail effectif :

- Le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine du travail, y compris le temps de trajet pour s'y rendre. Lorsque cette visite médicale est programmée en dehors des horaires de travail et entraîne le déplacement du salarié, il sera appliqué la vacation minimale évoquée à l'article 2 ci-dessous. En cas de décalage du rendez-vous au centre médical entraînant un temps global supérieur à 4 heures, le dépassement sera enregistré à due proportion et assimilé à du temps de travail effectif.
- Le temps passé en formation professionnelle, lorsqu'il s'agit d'une formation effectuée pendant l'horaire normal de travail et à la demande de l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences ainsi que les formations des représentants du personnel, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.
- Le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise, dans les conditions légales et conventionnelles applicables.
- Les temps de recouvrements (à savoir le temps nécessaire pour la passation des consignes entre deux vacations), s'ils sont prévus au planning.
- Les temps d'intervention sur site lorsque l'astreinte technique en lien direct avec l'exploitation est déclenchée. Ainsi lorsque le salarié en astreinte doit intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de son intervention, temps de trajet inclus, est décomptée comme du temps de travail effectif.

Article 2 - Vacation minimale

- Les parties s'accordent pour considérer que toute vacation de moins de quatre heures doit être valorisée comme représentant quatre heures de temps de travail effectif.

Article 3 - Temps de pause

- Le temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, notamment le temps de repas ainsi que les temps de trajet pour se rendre sur le lieu de repas.
- Toutefois, les temps de pause pendant l'horaire normal de travail durant lesquels le travailleur reste à la disposition de l'entreprise sans pouvoir totalement vaquer librement à des occupations personnelles, sont assimilés à du temps travail effectif. Lorsque le repas est pris dans le cadre d'un temps de pause durant lequel le salarié reste à disposition de l'entreprise sans pouvoir totalement vaquer librement à des occupations personnelles, ce temps de pause est alors assimilé à du temps de travail effectif.
- Les parties reconnaissent qu'au cours des périodes de travail de plus de 6 heures de travail continu, les salariés disposent de 20 minutes de pause, rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif, prises en fonction des nécessités du service.

Article 4 - Temps de trajet

- Les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel de l'entreprise ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.
- Les parties conviennent que sont au contraire assimilés à du temps de travail effectif les temps de trajet imposés par l'activité de la Société, entre les différents sites de l'entreprise, compris dans l'horaire de travail.

Article 4 bis - Temps de voyage

- Correspond à du temps de voyage tout déplacement à l'initiative de l'employeur, préalable et postérieur à la période de travail objet du voyage, lorsque le salarié doit passer au moins une nuit en dehors de son domicile.
- Le temps de voyage accompli en dehors des horaires de travail du salarié, n'est pas du temps de travail effectif. Il fera l'objet d'une récupération en temps proportionnelle au temps de voyage, évaluée de la manière suivante :
 - o Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage, à laquelle est ajouté forfaitairement un temps d'attente et d'approche d'une heure ;
 - o Si le déplacement est fait en voiture, sera retenu le temps déclaré par le salarié entre son domicile et l'arrivée à l'hôtel ;
 - o En toute hypothèse, le temps de récupération ne pourra pas dépasser 8h par période de 24 heures.

SECTION 2 - CADRE GENERAL DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 - Durée du travail de référence, présentation des modes d'organisation et de décompte du temps de travail

- La durée de travail en vigueur dans l'entreprise est de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.
- Cette durée du travail sur l'année est de 1603 heures, en référence à l'accord du 24 juin 2005 relatif à la durée du travail.
- Accord 2005 relatif à la durée du travail, calcul des 1603 heures :
 - 365 jours calendaires – 104 jours de repos hebdomadaire – 25 jours de congés payés – 7 jours nombre de jours fériés ouvrés
 - Soit la formule suivante avec un jour valorisé à 7 heures
 - 229 jours / 5 jours = 45,8 semaines
 - 45,8 semaines * 35 heures = 1603 heures

- Les parties conviennent que cette durée du travail peut s'organiser et donc se décompter dans les quatre cadres suivants, dont les modalités sont précisées dans une section dédiée du chapitre 2 :

N°	Cadre	Où dans l'accord ?
1	Mode de décompte du temps de travail dans un cadre hebdomadaire	Chapitre 2 - Section 1
2	Mode d'organisation et de décompte du temps de travail dans le cadre du cycle	Chapitre 2 - Section 2
3	Modalités spécifiques d'organisation et de décompte du temps travail décompté en jours	Chapitre 2 - Section 3
4	Modalités d'aménagement du temps de travail sur l'année dans le cadre de la modulation	Chapitre 2 - Section 4

Article 6 - Repos quotidien et hebdomadaire

Sauf dérogations légales ou conventionnelles, tout salarié bénéficie :

- D'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.
- D'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit au total au moins 35h consécutives de repos hebdomadaire.
- Par exception, la nécessité d'assurer la continuité de service de l'activité peut conduire à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve d'un repos minimum de 9 heures. Dans ce cas de figure, chaque heure manquante fera l'objet d'une contrepartie équivalente payée sur la paie du mois suivant.

Article 7 – Durées maximales de travail

Article 7.1 - Vacances de 12 heures

- Les parties acceptent expressément qu'en application des dispositions du Code du travail et conformément à l'accord d'entreprise sur les 12 heures conclu le 13 janvier 2009, les salariés puissent effectuer des vacances journalières de 12 heures de temps de travail effectif.

Article 7.2 – Durée maximale hebdomadaire

Les parties conviennent que la durée de travail hebdomadaire maximale s'inscrit dans le cadre d'une double limite :

- La durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures sauf dérogation obtenue dans les conditions légales ;
- La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas excéder 44 heures.

SECTION 3 - TEMPS PARTIEL

Article 8 - Notion et organisation des temps partiels

- Seront considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35h hebdomadaires et qui sont payés sur la base de cet horaire de travail inférieur à 35 heures.
- Les salariés à temps partiel pourront voir leur temps de travail organisé sur l'année selon l'une ou l'autre des modalités prévues par le chapitre 2 du présent accord. L'accord exprès des salariés concernés est requis.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées sera constaté en fin de période de référence. Sur cette période de référence, il peut être porté jusqu'au tiers de la durée contractuelle de travail, sans toutefois pouvoir atteindre 1603 heures. Les heures complémentaires constatées en fin de période seront majorées à 25%.

Les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail sont les mêmes que celles prévues par le présent accord pour chaque modalité pour les salariés à temps plein étant toutefois précisé que :

- o La répartition des jours de travail des salariés à temps partiel fera l'objet d'un planning prévisionnel qui leur sera communiqué le dernier vendredi de chaque mois pour le mois suivant ;
- o Et qu'aucune modification d'horaires ne pourra être imposée à un salarié à temps partiel en deçà d'un délai de prévenance de 7 jours.

Article 9 - Temps partiel choisi

- Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.
- Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.
- La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :
 - o Absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
 - o Impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel ;
 - o Recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

CHAPITRE 2 - MODALITES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

SECTION 1 - Modalités d'organisation et de décompte du temps de travail dans un cadre hebdomadaire

Article 10 - Principes

- La semaine de travail débute le lundi à 0 H 00 et se termine le dimanche à 24 H.
- La durée du travail est organisée sur une base hebdomadaire.

- Tableaux de service et transmission des horaires : les plannings de travail définitifs des salariés visés par le présent article sont communiqués au plus tard le vendredi à 18 heures. Néanmoins pour répondre à la spécificité de fonctionnement de certains contrats reposant sur des commandes avec des délais de prévenance très courts l'ajustement des horaires définitifs pourra s'effectuer le vendredi jusqu'à 20 heures pour la semaine suivante. Dans ce cas de figure, si une modification de l'horaire préalablement communiqué est nécessaire, un appel ou un message textuel sera émis par le(a) chargé(e) de planning vers la personne dont les horaires ont été modifiés.

Article 11 - Heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire fixe seront comptabilisées à la semaine et payées à la fin du mois suivant :
 - à 125% pour les huit premières heures
 - à 150% pour les suivantes
- Dans ce cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail, les semaines présentant un jour férié coïncidant avec un jour ouvré (et uniquement ces semaines) verront le seuil de déclenchement des heures supplémentaires abaissé de 7 heures.

Article 12 – Aménagement de la durée du travail sur l'année par l'attribution de jours de repos lorsque l'horaire de référence du temps de travail est fixé entre 36 heures et 39 Heures.

Article 12.1 - Principes

- La durée de travail effectif annuelle est fixée à 1603 heures, pouvant se répartir au maximum sur six jours consécutifs au maximum, selon les besoins du service.
- La période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre.
- Les parties conviennent que l'horaire hebdomadaire dans le cadre de cette planification peut être fixé entre 36 heures et 39 heures.
- Dans ce cadre, et afin de respecter une moyenne sur l'année de 35 heures :
 - Les salariés dont l'horaire de référence est fixé à 39 heures hebdomadaires de travail bénéficieront de 23,5 jours de repos.
 - Les salariés dont l'horaire de référence est fixé à 38 heures hebdomadaires de travail bénéficieront de 18 jours de repos.
 - Les salariés dont l'horaire de référence est fixé à 37 heures hebdomadaires de travail bénéficieront de 12 jours de repos.
 - Les salariés dont l'horaire de référence est fixé à 36 heures hebdomadaires de travail bénéficieront de 6 jours de repos.
- Toute absence rémunérée ou non ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures ou moins entraînera une réduction proportionnelle du droit à repos.
- Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ne sont pas, sauf exception expressément visées par la loi, considérés comme du temps de travail effectif.

- Lors d'une entrée et ou sortie en cours de l'année civile, les droits aux jours de repos seront proratisés sur la base du temps de présence dans la Société.

Article 12.2 – Modalités de prise des jours de repos

- Les repos devront être pris par journée entière.
- Les jours de réduction du temps de travail pourront être pris par semaine entière ou fractionnés en journée sur une périodicité régulière.
- La demande d'autorisation écrite de s'absenter au titre de ces jours de repos devra être présentée 3 semaines au minimum avant la date envisagée afin d'anticiper au mieux le remplacement nécessaire le cas échéant.
- Ces jours de repos seront obligatoirement pris au plus tard avant la fin du mois de décembre de chaque année et ne pourront être reportés l'année suivante, sauf pour des raisons de service n'ayant pas permis la prise de ces jours. Ceci précisé, conformément à l'accord CET et son avenant, signés respectivement le 13 juin 2008 et le 05 décembre 2017, ces jours de réduction du temps de travail seront ainsi placés sur le CET dans la limite de 6 jours.

Article 12.3 - Heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire fixé (soit 36 heures, 37 heures, 38 heures ou 39 heures) seront comptabilisées à la semaine et payées le mois suivant :
 - À 125% pour les huit premières heures
 - À 150% pour les suivantes

SECTION 2 - MODALITES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU CYCLE

Article 13 - Définition

- Le cycle est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale du travail sont strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

Article 14 - Principes

- Le nombre et la durée des vacances dans le cycle seront adaptés de manière à effectuer 1603 heures annuelles, la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de référence de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement au cours du cycle.
- La moyenne de référence peut être fixée également à 36 ou 37 heures, elle sera alors compensée par des jours de repos, respectivement 6 et 12 sur l'année.
- Les parties conviennent que la programmation des horaires sera annuelle et présentera un caractère répétitif en fonction des cycles d'activité dont la durée pourra varier.

- Les parties conviennent que les horaires hebdomadaires dans le cadre des planifications prévues au présent article peuvent varier entre seize heures et quarante-huit heures
- Elles conviennent que la planification « initiale » sera déterminée en début d'année et sera figée pour l'année.
- La planification initiale pourra être temporairement modifiée si les besoins de l'exploitation le requièrent, notamment lors des baisses d'activité prévues au contrat de prestation de service conclu avec les clients pour des périodes limitées.
 - o Dans ce cas de figure spécifique d'une baisse d'activité prévue au contrat sur une période déterminée, une information préalable sera effectuée au CSE un mois (sous réserve de la modification effective et transmise de la baisse du niveau de service) avant le début de la période concernée pour le site concerné. Après cette information, le service planning organisera les modifications de planification nécessaires et informera les salariés concernés de la modification de leur planning individuel de façon concomitante et au plus tard 3 semaines avant le début de la période de baisse d'activité.
- Dans l'hypothèse d'une modification autre que temporaire de la répartition des horaires (vacations) à l'intérieur du cycle ou de la modification de la durée du cycle pour un service donné, ces modifications feront l'objet d'un atelier préalable avec le manager du site et des membres du service, puis elles feront l'objet d'une information/consultation préalable du Comité Sociale et Economique.

Article 15 - Durée maximale du cycle

- La durée maximale d'un cycle sera de 12 semaines.

Article 16 - heures supplémentaires

Article 16.1 - Vacances complémentaires :

- Au sein de la planification « initiale », une ou des vacances complémentaires pourront être réalisées à la demande de l'employeur avec un délai de prévenance de 7 jours et ce avec l'accord du salarié.
- Dans l'hypothèse où ce délai de prévenance ne serait pas respecté, cette vacation complémentaire supposera également l'accord du salarié.
- Les heures ainsi effectuées seront majorées aux taux des heures supplémentaires même si ces heures n'ont pas la qualification d'heures supplémentaires. Ces majorations seront de 125% pour les huit premières et 150% pour les autres et seront rémunérées le mois suivant.

Article 16.2 - Les heures supplémentaires décomptées à la fin du cycle :

- Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen du cycle de référence seront comptabilisées et payées à la fin de chaque cycle de la façon suivante :
 - o 125% pour les huit premières heures
 - o 150% pour les suivantes
- Dans ce calcul, les heures payées au titre des vacances complémentaires visées à l'article 16.1 ci-dessus, seront neutralisées.

Article 16.3 - Les heures supplémentaires décomptées à la fin de l'année :

- En fin d'année, les heures effectuées au-delà des 1603 heures seront comptabilisées et payées au taux de 125% en fin d'année, déduction faite des heures payées à la fin de chaque cycle (et des vacances complémentaires).

Article 17 - Entrée et sortie en cours de période de référence

- Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de son cycle ou si son contrat est rompu au cours de cette période, sa rémunération sera proratisée sur la base de son temps de présence dans la Société.
- Si un salarié a accompli la totalité de son cycle et si, pour une raison imputable à l'employeur, il n'a pas accompli une durée de travail moyenne de 35 heures, aucune régularisation ne pourra être effectuée.
- Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ne sont pas, sauf exception expressément visées par la loi, considérés comme du temps de travail effectif.
- Ces absences ne pourront cependant dans le cadre de l'aménagement faire l'objet d'une récupération par le salarié. Elles seront donc neutralisées dans le cadre de cet aménagement.

Article 18 - Modalités de décompte des jours de congés payés dans le cadre d'un cycle

- Compte tenu de la spécificité de l'organisation du cycle, le décompte des jours de congés payés pris s'effectuera selon le calcul suivant :
 - o Durée de la vacation prévisionnelle / (durée hebdomadaire légale du travail/5) = nombre de jours CP décompté
 - o Exemple :
 - Vacation prévue d'une durée de 10 heures
 - Prise d'un jour de congés payé sur cette vacation
 - Déduction du nombre de jours de congés payés sur le compteur dédié : $10/(35/5) = 1,43$ jour
- Il est à noter que conformément à l'accord NAO de l'année 2018, cette règle de l'équivalence temps ne s'applique pas pour les absences pour circonstances de famille suivantes : absence pour enfants malades et décès.

SECTION 3 - MODALITES SPECIFIQUES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS

Article 19 - Convention de forfait en jours

Article 19.1 - Salariés concernés :

Les parties conviennent que les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec :

- Les salariés de l'entreprise qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ceux dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.
- Il s'agit notamment des salariés qui organisent de manière autonome leur emploi du temps de manière à s'adapter aux fluctuations d'activité qui ne sont pas prévisibles et afin d'assurer les responsabilités qui leur sont confiées.
- Une liste non exhaustive des catégories de salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours figure en annexe 2 du présent accord.
- Il est rappelé que le forfait jour n'est applicable en cas de contrat à durée déterminée que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

Article 19.2 - Principes :

- Ces salariés bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail fera l'objet d'un décompte annuel en jours et demi-journées de travail effectif.
- Lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté 1/2 journée de travail dans le forfait précité.
- Lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.
- La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié concerné.
- Les salariés en forfait jours (référence article 5.6.3 B de la convention collective applicable) ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis :
 - À la durée légale hebdomadaire ;
 - À la durée quotidienne maximale de travail
 - Aux durées hebdomadaires maximales de travail.
- Le présent accord entend cependant garantir le respect de durées maximales de travail raisonnables.

Article 19.3 - Nombre de jours travaillés dans l'année et période de référence :

- Les parties conviennent de fixer le nombre conventionnel de jours travaillés à 215 jours par an, journée de solidarité incluse.
- La période de référence correspond à l'année civile.
- Le nombre de jours travaillés correspondant au forfait tient compte d'un droit à congés payés complet, soit 25 jours ouvrés par année complète d'activité. En conséquence, pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année et/ou ne bénéficiant pas d'un droit à congé complet au titre de l'année civile considérée, le nombre de jours travaillés est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris au cours de la période de référence considérée.
- Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du salarié et en cas d'accord de la Direction, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours inférieur à 215 jours. Dans ce cas de figure, un nombre de JRTT au prorata temporis sera calculé.
- La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié concerné.

- Pour la première année d'application si elle est incomplète, le forfait jours sera défini en fonction de la date d'entrée en vigueur du forfait jours au prorata du nombre de mois restant jusqu'à l'échéance de la période annuelle (voir article 19.7).

Article 19.4 – Rémunération :

- La convention de forfait ou le contrat de travail mentionnera une rémunération annuelle déterminée sur la base de 215 jours, ce nombre correspondant à une année complète de travail après prise en compte d'un droit à congés payés complet.
- Cette rémunération est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, sauf départ en cours d'année et absence ne donnant pas droit au maintien du salaire.
- Cette rémunération forfaitaire rémunère l'exercice de la mission confiée au salarié concerné.

Article 19.5 - Nombre maximum annuel de jours travaillés :

- En application des dispositions légales, les salariés pourront renoncer, en accord avec l'employeur, à une partie de leurs jours de repos, en contrepartie d'une majoration de 10 % de son salaire établi sur la valeur journalière de travail.
- Cet accord entre l'employeur et le salarié devra être formalisé par écrit. Il est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit tacitement.
- La mise en œuvre de la faculté offerte au salarié de renoncer, en accord avec l'employeur, à une partie de ses jours de repos, pourra avoir pour conséquence de conduire à un dépassement du nombre de jours travaillés précédemment défini. Il est précisé que le dépassement du plafond ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employé de renoncer à prendre tout ou partie de ses congés payés et jours de repos.
- Précision sur le placement des jours de congés payés ou jours de repos sur le compte épargne temps, prévue par l'accord d'entreprise en vigueur : le placement de jours sur le compte épargne temps remonte mécaniquement la valeur du nombre de jours à travailler. A titre d'exemple, si un salarié place 5 jours de congés payés sur le compte épargne temps, le plafond de jours travaillés pour l'année considérée est de 220 jours au lieu de 215 jours.
- Le nombre total de jours travaillés dans l'année ne pourra pas dépasser le plafond de 235 jours.

Article 19.6 - Organisation et prise de jours :

19.6.1 - Le nombre de jours de repos (ou journée de réduction du temps de travail (JRRT))

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année bénéficient d'un nombre de jours de repos évoluant chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré.
- Le nombre de jours ou demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillé sur l'année dont la formule est la suivante :

$$\frac{365 - 104 - 25 - \text{nombre de jours fériés ouvrés} - \text{nombre de jours travaillés}}{\text{Nombre de jours de repos}}$$

- Ce calcul doit permettre de fixer un « nombre » de jours de repos de 14 jours (journée de solidarité déduite) par an pour les salariés concernés.

- Pour toute année incomplète, un prorata sera calculé de la manière suivante :

Nombre de jours de repos = nombre de jours travaillés théorique (= plafond/12*X mois de présence) x (nombre théorique de jours de repos) / 215.

19.6.2 - Les prises des jours repos

- Compte tenu de l'autonomie dont dispose le cadre dans l'organisation de son travail, les jours de repos sont pris à l'initiative du salarié, par journée(s) ou demi-journée(s), à des dates choisies en considération des obligations liées aux missions, après validation du supérieur hiérarchique en raison des nécessités de service. Les salariés doivent également veiller à prendre l'intégralité de leurs jours de repos avant le 31 décembre de chaque année.
- Afin de garantir la prise effective des jours, et de permettre à la hiérarchie de disposer d'une visibilité sur les présences et absences des collaborateurs, il est convenu qu'un mécanisme de suivi est mis en place selon les modalités prévues à l'article 19.8.4 et 19.8.5.
- Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Article 19.7 - Traitement des absences et incidence des absences sur les jours de repos :

- En cas d'année de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat, congé sans solde, absence non rémunérée, hors maternité, congé paternité et adoption, maladie professionnelle et absence suite à un accident du travail), les jours devant être travaillés seront réduits à due concurrence.
- Les jours de repos sont également réduits au prorata du temps de travail effectif par application de la formule prévue à l'article 19.6.1.
- Le nombre de jours obtenu est arrondi au nombre entier supérieur.

Article 19.8 - Maitrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours :

- Afin que la charge de travail demeure raisonnable et dans le but d'assurer une bonne répartition de la charge de travail au cours de l'année des salariés employés au forfait annuel en jours, les parties au présent avenant conviennent des dispositions suivantes.
- Les parties s'accordent sur la nécessité que le supérieur hiérarchique, la Direction des Ressources Humaines et le salarié en forfait jours soient, en fonction de leurs responsabilités, acteurs du respect des dispositions prévues ci-après.
- A ce titre, la Direction sensibilisera et rappellera aux managers et aux salariés concernés l'importance qui doit être accordée au suivi de la charge de travail et à l'existence d'un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

19.8.1 - Répartition équilibrée de la charge de travail et organisation prévisionnelle

- Le supérieur hiérarchique veille à répartir la charge de travail afin d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année.

- La répartition de la charge de travail et l'organisation prévisionnelle des jours travaillés et non travaillés fixés dans les conditions visées ci-dessus doivent permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.
- Le salarié doit alerter son supérieur hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines en cas de charge de travail incompatible avec l'organisation de son temps de travail et avec le respect des dispositions du présent accord (voir article 19.8.5).

19.8.2 - Respect obligatoire des temps de repos minima

- Les salariés dont le travail est décompté en jours bénéficient des minima applicables en matière de repos quotidien et hebdomadaire.
- Le supérieur hiérarchique et le salarié seront particulièrement vigilants sur le respect des temps de repos.
- Le salarié doit alerter son supérieur hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines en cas de charge de travail incompatible avec la prise des temps de repos.

19.8.3 - Droit à la déconnexion

- Il est rappelé que l'obligation de respecter les temps de repos quotidien et hebdomadaire implique pour les collaborateurs, le droit de se déconnecter des outils et systèmes leur donnant accès aux ressources de l'Entreprise.
- Les parties rappellent que les outils de communication à distance (PC portable, téléphone portable, etc...) n'ont pas vocation pour raisons professionnelles à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié.
- Par cet accord, les salariés disposent ainsi d'un droit à déconnexion pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire. Le manager veillera au respect de ce droit, en particulier sur la notion d'urgence de réponse à une communication arrivant pendant un temps de repos.

19.8.4 - Modalités de suivi des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties conviennent que le nombre de jours travaillés sera suivi au moyen d'un système de suivi individuel établi par la DRH, prenant la forme d'un relevé mensuel remis à chaque salarié, indiquant pour le mois concerné par jour :

- 1 ou 0.5 en cas de jour travaillé ou la nature de l'absence. Un cumul mensuel du nombre de jours travaillés sera indiqué, sur la base du modèle en annexe 4.
- Au cours du troisième trimestre, un état cumulé du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année intégrant le nombre de jours de repos et de congés payés pris sera transmis au manager et au salarié. Ce document sera transmis au supérieur hiérarchique pour l'entretien annuel de suivi de la charge de travail.

19.8.5 - Entretien annuel de suivi de la charge de travail

- Un entretien annuel individuel sera organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, entretien distinct de l'entretien annuel d'évaluation du salarié. Cet entretien a lieu entre le supérieur hiérarchique et le salarié. En cas de supérieur hiérarchique en dehors de l'entité légale, cet entretien sera assuré par le Directeur des Ressources Humaines ou le

Directeur Général.

- Cet entretien s'effectuera en s'appuyant sur la trame jointe en annexe 3.
- Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.
- En complément de cet entretien, chaque salarié pourra solliciter à tout moment sa hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines, s'il estime que la charge de travail à laquelle il est soumis est trop importante, et demander l'organisation d'un entretien supplémentaire en vue d'aborder les thèmes et les actions nécessaires concernant la charge de travail, les durées de travail et de repos, l'amplitude de travail ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.
- Le supérieur hiérarchique du salarié concerné et la Direction des Ressources Humaines devront organiser cet entretien dans un délai de 2 semaines suivant la demande du salarié.

19.8.6 - Information du management :

- Lors d'une session annuelle organisée par la Direction, il sera rappelé au management les modalités d'accompagnement des forfaits en jours ainsi que les règles applicables en matière de repos quotidiens hebdomadaires, et du droit à la déconnexion.

SECTION 4 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE DANS LE CADRE DE LA MODULATION

La modulation est susceptible de concerner :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet ;
- Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel (sous réserve des modalités précisées dans l'article 8) ;
- Les salariés sous contrat à durée déterminée à temps complet dont la durée du contrat est supérieure ou égale à trois mois ;
- Les salariés sous contrat à durée déterminée pour motif de remplacement d'un salarié absent quelle que soit leur durée.

Article 20 - Principe

- La modulation est un système d'organisation collective du temps de travail prévu par l'article L3121-44 du Code du Travail permettant de faire varier l'horaire autour de la durée légale hebdomadaire du travail sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.
- Dans ce cadre, la durée du travail peut être répartie sur l'année, à concurrence de 1603 heures sur l'année.

Article 21 - Période de référence

- La période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre.

Article 22 - Amplitude

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- L'horaire plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 16 heures,

- L'horaire hebdomadaire plafond en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent. Les heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50 % et payées en fin de mois suivant.

Article 23 – Encadrement du nombre de semaines hautes et de semaines basses consécutives

- Les Parties conviennent que la durée du travail ne pourra pas dépasser 44 heures en moyenne sur plus de 6 semaines consécutives.
- De la même manière, elle ne pourra pas être inférieure à 20 heures en moyenne sur plus de 6 semaines consécutives.

Article 24 - Programmation

Programmation indicative annuelle, principe général :

- Au début de chaque période annuelle, et après la consultation du Comité Social et Economique, l'employeur établit la programmation indicative (par service, unité cohérente dans l'organisation du travail et du temps de travail) des horaires, qui est la répartition du volume annuel semaine par semaine, mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe individuellement chacun des salariés.

Programmation individuelle au cours de la période de modulation :

- Un planning individuel précisant les jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires de travail de chaque journée de travail est envoyé par mail à chaque salarié et mis à sa disposition dans l'interface web de l'outil de consultation des plannings au plus tard le vendredi soir à 18 heures précédant la semaine concernée.
- Dans l'hypothèse où une modification des jours travaillés interviendrait après la publication définitive des plannings, du fait de l'absence inopinée d'un ou plusieurs salariés (maladie, enfants malades...) ou d'une commande client de dernière minute, il sera alors proposé au salarié disponible une vacation supplémentaire et en cas d'acceptation, il est prévu le versement d'une prime de 30 euros. La vacation supplémentaire acceptée par le salarié intègre le calcul annuel du temps de travail.
- En cas de modification de l'horaire de travail (heure de prise de poste), sans modification des jours travaillés prévus dans le planning transmis le vendredi précédent à 18 heures :
 - Si cette modification de l'horaire de prise de poste est de moins de 2 heures et a lieu entre le vendredi soir précédent et au moins 48 heures avant l'horaire modifié, le salarié devra accepter cette dernière sauf motif familial impérieux sans solution alternative, attesté sur l'honneur par le salarié dans un mail adressé au service planning. Si cette modification d'horaire est supérieure à deux heures, une prime de 15 euros bruts sera alors versée au salarié.
 - Si la modification de l'horaire de prise de poste a lieu dans un délai inférieur à 48 heures par rapport à l'horaire initialement prévu, le salarié pourra refuser cette modification et dans ce cas travaillera à l'horaire initialement prévu. Si cette modification est acceptée et est supérieure à deux heures, une prime de 15 euros bruts sera versée.

Article 25 - Rémunération

- La rémunération est versée mensuellement.

- Elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois. Elle est donc lissée sur une base de 35h hebdomadaires pour un temps plein, à l'exception des heures supplémentaires définies à l'article 22.

Article 26 - Prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence

- Pour les salariés dont la période d'emploi ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence de modulation, un bilan est établi pour déterminer le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées à l'issue du contrat de travail en cas de départ ou de période incomplète en cas d'entrée en cours d'année.
- Pour cela, il convient de diviser le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en œuvre de la modulation, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant ladite période, par le nombre de semaines travaillées dans la période par ce dernier.
 - ✓ Si le résultat est inférieur à 35 heures, le salarié gardera le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir au titre de son contrat de travail conclu sur la base de 35 heures.
 - ✓ Si le résultat est supérieur à 35 heures, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article ci-dessous, aux heures supplémentaires au-delà de la moyenne hebdomadaire de 35 heures, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail.
- En cas d'absence donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, celle-ci est calculée sur la base des modalités de versement de la rémunération selon les dispositions conventionnelles en vigueur. Sont comptabilisées, les heures que le salarié aurait dû effectuer s'il avait été présent afin de ne pas lui faire récupérer son absence.
- Sur l'organisation des départs en congés payés, lorsque le salarié prend par exemple une semaine complète de congés, le weekend précédent le départ (le samedi/le dimanche) ne devra pas faire l'objet d'une planification, sauf si le salarié manifeste expressément sa disponibilité.

Article 27 - Décompte des heures supplémentaires

- Pour les personnels travaillant dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, les heures effectuées en-deçà et au-delà de 35 heures au cours de la période de référence dans le cadre de la programmation établie mensuellement, ne constituent pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à l'application des majorations pour heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.
- A la fin de la période de référence, il est procédé à un décompte des heures de travail effectuées par le salarié au cours de l'année. Seules les heures effectuées au-delà de 1603 heures sur la période de référence constituent des heures supplémentaires.
- Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ne sont pas, sauf exception expressément visées par la loi, considérés comme du temps de travail effectif.
- Les Parties souhaitent limiter l'impact des absences pour maladie et des congés pour événements familiaux prévus par l'article 14 de l'accord d'entreprise du 24 juin 2005 (incluant les 4 jours d'absence pour enfant malade) sur le décompte des heures supplémentaires.
 - Pour cette raison, elles conviennent qu'à concurrence de 7 heures par jour d'absence (ou vacation si celle-ci est à cheval sur deux jours calendaires, vacation de nuit), liée à l'un des motifs visés à

l'alinéa précédent, dans la limite de 35 heures par semaine, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera abaissé de la durée de l'absence.

- En cas d'absence partielle sur une semaine où des vacances ont déjà été travaillées, les jours d'absence seront alors valorisés dans la limite des 35 heures hebdomadaires et prenant en compte le temps déjà travaillé pour l'abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en fin d'année.

Exemple :

- Salarié absent toute la semaine d'une semaine planifiée à 40 heures, le seuil de déclenchement est abaissé de 35 heures.
 - Salarié absent toute la semaine et planifié 20 heures, seuil de déclenchement abaissé de 20 heures.
 - Salarié absent 2 jours dans la semaine pendant lesquels il devrait travailler 16 heures pour ces deux jours, il a par ailleurs travaillé 20 heures, le seuil de déclenchement est abaissé de 15 heures.
- Le taux de majoration applicable est déterminé sur la base du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence, calculé en divisant le nombre d'heures dépassant le plafond de la période de référence (diminué, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période) par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence.
 - Le taux de majoration pour les heures accomplies en moyenne entre 35 heures et 43 heures est de 25%, et au-delà le taux de majoration est de 50%.

Exemple :

- Un salarié a travaillé 1630 heures dans l'année sur 45,8 semaines.
 - $1630 - 1603 = 27$ heures
 - $27 / 45,8 = 0,6$ heures par semaine en moyenne donc les 27 heures supplémentaires seront majorées à 25%.
- Les heures supplémentaires effectuées et ainsi calculées au cours de la période de référence sont rémunérées avec le salaire du mois de février de l'année suivante.
 - De ce décompte sont déduites les heures accomplies au-delà du plafond hebdomadaire qui font l'objet, en application des dispositions prévues à l'article 22 d'un paiement en fin de mois suivant.
 - Ces heures supplémentaires pourront être transformées en jours de repos en équivalence temps à la demande expresse du salarié (avant le 10 février). Ces jours seront alors crédités sur le compteur « Récup » et pourront être pris sur demande d'autorisation écrite de s'absenter au titre de ces jours de repos, demande présentée 3 semaines au minimum avant la date envisagée afin d'anticiper au mieux le remplacement nécessaire le cas échéant.

Article 28 - Précision lors de la mise en œuvre de la modulation au sein d'un service existant

- Les Parties conviennent que la mise en œuvre de la modulation au sein d'un service existant, se fera selon les conditions prévues ci-après.

Article 28.1 – Définition d'un service existant

Par service existant, sont visés :

- Les services support : RH et Paie, Finance, Planning, Ingénierie, Commercial, Communication et Marketing, Services Généraux, Achats, Juridique ;

- Les prestations de services techniques rendues aux conditions contractuelles en vigueur au moment de la signature du présent accord. Pour information la liste de ces services techniques se trouvent en annexe 5.

Article 28.2 – Garanties procédurales

Si la Direction envisage de mettre en place une modulation au sein d'un service existant, elle en informera les organisations syndicales représentatives, une fois l'appel d'offre ou la modification substantielle des conditions contractuelles en vigueur connues.

- En tenant compte des contraintes de calendrier (les appels d'offres ne présentant pas tous les mêmes calendriers), la Direction s'engage alors à tenir entre 2 à 4 réunions réparties sur une période la plus adaptée possible, pour échanger sur les raisons et les modalités de mise en œuvre de cet aménagement.
- Les délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentative seront invités à participer à ces réunions. Ceux qui y participeront bénéficieront d'un crédit de 4 heures de délégation supplémentaires par réunion qui leur sera rémunéré en plus du temps passé aux réunions visées à l'alinéa ci-dessus.
- Deux représentants du service concerné seront également conviés à ces réunions/ateliers, déplanifiés en conséquence avec maintien de leur prévisionnel dans le cas des personnes dont le temps de travail est organisé en cycle.
- Une réunion bilan, à l'initiative de la Direction se tiendra six mois après la mise en place de la modulation et réunira, dans la mesure du possible, des mêmes participants précisés aux alinéas ci-dessus.

Article 28.3 – Garanties de fond

- L'objet de la discussion visée à l'article précédent sera de déterminer/compléter les conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année, en tenant compte des spécificités du service concerné.
- Seront notamment examinés les points suivants :
 - La « nécessité » du recours à la modulation par la présentation des caractéristiques de l'appel d'offre ou du changement des conditions contractuelles ;
 - Le plancher,
 - L'horaire hebdomadaire plafond en période haute ne pourra être supérieur à 44 heures
 - Le nombre de vacations courtes dans une semaine : dans une optique d'encadrement du nombre de vacations courtes, c'est-à-dire inférieure ou égale à 6 heures, limiter à deux vacations courtes par semaine, si le service le permet. Le cas échéant, cette question fera l'objet d'un réexamen récurrent dans le cadre de la commission annuelle de suivi visée à l'article 34 ;
 - L'enchaînement des vacations en particulier dans l'éventualité d'un service 24/7 avec des vacations de nuit ;
 - La gestion de la période transitoire (arrêté des comptes sur la période antérieure, mis en place des nouveaux plannings, début de la période de référence l'année de mise en place...)
 - Des modalités d'accompagnement par la mise en œuvre d'une éventuelle compensation financière transitoire lorsque des heures supplémentaires ou vacations complémentaires étaient régulièrement effectuées par l'ensemble du service concerné ;

- La possibilité de faire cohabiter différents modes d'organisation du temps de travail à l'intérieur d'un même service selon les postes concernés ;
- Les possibilités concrètes en fonction de la connaissance du service de prévoir des plannings prévisionnels en « S-2 ou S-3 » ;
- La possibilité tout en restant dans le cadre annuel d'un décompte du temps de travail et sur une durée du travail de référence de 1603 heures, de mettre en place 6 jours de repos par an, en appliquant et adaptant le calcul de référence de l'article 5 :
 - $(229 \text{ jours} - 6 \text{ jours de repos}) / 5 \text{ jours}$, soit une durée du travail de 1603 heures répartie sur 44,6 semaines
 - Ces 6 repos devront être pris par journée entière et seront proratisés en fonction des absences du salarié.
 - La demande d'autorisation écrite de s'absenter au titre de ces jours de repos devra être présentée 3 semaines au minimum avant la date envisagée afin d'anticiper au mieux le remplacement nécessaire le cas échéant.
 - Il est bien précisé que cette possibilité d'aménagement ne pourra être envisagée que dans le cadre d'un service qui le permet concrètement, (par exemple et sans exhaustivité comme facteur limitatif à ce mode d'organisation, un service dont les vacances peuvent avoir une durée supérieure à 7 heures). En effet, la mise en application d'une telle organisation dépend d'une multiplicité de paramètres, ne permettant pas de garantir ce mode d'organisation sans un examen approfondi des caractéristiques du service.
 - Cette possibilité d'aménagement pourra également être envisagée pour les services « non existants » mais uniquement après une période d'observation et de prise de connaissance des contraintes du service à organiser et la prise en compte de la multiplicité des paramètres, ne permettant pas de garantir la faisabilité technique de cet aménagement.
- Envisager les possibilités d'une planification plus participative en amont pour les salariés, en effet :
 - Le recours à la modulation du temps de travail par le principe de l'annualisation doit permettre aux entreprises de concilier les impératifs de l'activité, dans un secteur marqué par l'imprévisibilité et la forte variation des charges de travail, tout en facilitant également les possibilités pour les salariés du service concerné de bénéficier d'un temps de travail plus librement choisi.
 - Dans ce cadre, et dans le strict respect des règles de planification (respect des weekends consécutifs, nombre de weekends sur l'année, temps de repos, répartition au cas échéant des vacances à heures majorées,), et des contraintes d'un service à délivrer, le salarié peut être plus facilement « co-acteur » de l'organisation de son temps de travail et participer en amont ainsi de manière plus active à sa planification.
 - Ainsi lors du passage à la modulation d'un service existant, selon les règles précisées aux chapitres précédents de la section 4 et aux alinéas précédents du présent article, l'entreprise s'engage à réfléchir aux modalités et possibilités d'une planification et d'un temps de travail plus librement choisi, et ce dans le strict respect des règles de planification et des contraintes du service à rendre.
 - Cette approche pourra également être envisagée pour les services « non existants » mais uniquement après une période d'observation et de prise de connaissance des contraintes du service à organiser ;

Les adaptations et compléments au cadre de la modulation définie aux articles 20 à 27 feront l'objet d'une formalisation intégrée au projet global de réponse à l'appel d'offre en question ou de modification substantielle du service, types de projet faisant l'objet d'une information/consultation du CSE.

A titre d'exemple, l'annexe 4 du présent avenant reprend les principaux extraits de la note d'information présentée au CSE sur le projet de modification du périmètre de service pour le client TV5 Monde pour les prestations de production, post production et diffusion dans le cadre duquel il a été fait recours à la modulation.

CHAPITRE 3 – MODALITES DE SUPPRESSION DES ANNEXES 1,2 ET 3 DE L'ACCORD DU 24 JUIN 2005 RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

Article 29 - Suppression de l'annexe 3 selon les modalités suivantes :

- L'annexe 3 de l'accord du 24 juin 2005 relatif à la durée du travail, portant sur le décompte des congés payés dans le cadre d'un cycle, est supprimée. Elle est remplacée par l'article 18 du présent accord.

Article 30 - Suppression de l'annexe 2 selon les modalités suivantes :

- L'annexe 2, portant sur « la prime compensatoire 35 heures » et listant les personnes bénéficiant d'une « prime compensatoire 35 heures » est supprimée.
- Les personnes concernées présentes à l'effectif de la société EBSF à la date de signature du présent avenant ne percevront donc plus cette prime compensatoire 35 heures (Prime CRTT) à compter du 01 juin 2021.
- Elles se verront proposer par voie d'avenant que soit intégrée au 01 juin 2021 à leur salaire de base 100% du montant mensuel de la prime qu'elles percevaient, calculés selon les 3 exemples suivants :

Salaire mensuel/forfait	Prime Compensatoire 35H mensuelle	Prime Compensatoire 35H ramene sur 13 mois	nouveau salaire après intégration de 100% de la prime CRTT ramenée sur 13 mois	soit une augmentation du salaire de base de :
2720,36	20,81	19,21	2 740	0,71%
2 672,34	24,15	22,29	2 695	0,83%
2567,22	18,38	16,97	2 584	0,66%

Article 31 - suppression de l'annexe 1 selon les modalités suivantes :

- L'annexe 1 portant sur la *Prime compensatoire du dimanche&férié* et listant les personnes en bénéficiant est supprimée.
- Les personnes concernées présentes à l'effectif de la société EBSF à la date de signature du présent avenant ne percevront donc plus cette prime compensatoire du dimanche&férié à compter du 01 juin 2021.
- Un avenant leur sera proposé pour que cette prime soit intégrée dans leur salaire de base au 01 juin 2021, à compter du mois suivant la date de signature du présent avenant, selon la méthodologie suivante :
 1. Le montant moyen annuel perçu au titre de cette prime compensatoire sera déterminé en reprenant les années 2018 et 2019.
 2. Ce montant moyen sera intégré au salaire de base à hauteur d'un pourcentage qui sera calculé au cas par cas, selon le volume d'heures majorées au cours des années 2018 et 2019, de manière à compenser strictement mais limitativement la perte individuelle annuelle moyenne (et sans prise en compte pour ce calcul des heures supplémentaires).

3. Ci-dessous une application numérique concrète.

L Rubrique	2018	2019	Total sur 2 ans	Total moyen/an	Lissage sur 2 ans (26 mois)	Pourcentage intégration	Montant mensuel Intégration	salaire de base avant intégration	salaire de base après intégration	soit une augmentation de
PR.COMPENS.DIM & FER	1 534	1 199	2 733	1 366	105,11	94,68%	99,52	2839	2938	3,51%
PR.COMPENS.DIM & FER	2 468	2 005	4 473	2 236	172,02	85,88%	147,74	2720	2868	5,43%

L Rubrique	SOMME DES MTS	Pourcentage	Montant avec nouveau taux	
MAJ.H DE DIMANCHE	1 533,86	3,51%	1 587,63	
MAJ H J FERIES TRAV	235,29	3,51%	243,54	
MAJ H NUIT A 100%	145,36	3,51%	150,46	
MAJ H NUIT A 30%	147,18	3,51%	152,34	
PR.COMPENS.DIM	1 533,86	94,68%		
Intégration dans le salaire de base		soit 94,68% sur l'année	1 452,27	versé dans le salaire de base
MAJ.H DE DIMANCHE	1 198,91	3,51%	1 240,94	
MAJ H J FERIES TRAV	336,16	3,51%	347,94	
MAJ H NUIT A 100%	550,10	3,51%	569,38	
PR.COMPENS.DIM	1 198,91	94,68%		
Intégration dans le salaire de base		soit 94,68% sur l'année	1 135,14	versé dans le salaire de base
	6 879,63		6 879,64	Maintien
MAJ.H DE DIMANCHE	2 467,73	5,43%	2 601,75	
MAJ H J FERIES TRAV	968,78	5,43%	1 021,39	
MAJ H NUIT A 30%	2 698,16	5,43%	2 844,69	
PR.COMPENS.DIM & FER	2 467,73	85,88%		
Intégration dans le salaire de base		soit 85,88% sur l'année	2 119,39	versé dans le salaire de base
MAJ.H DE DIMANCHE	2 004,78	5,43%	2 113,66	
MAJ H J FERIES TRAV	1 066,63	5,43%	1 124,56	
MAJ H NUIT A 30%	2 419,43	5,43%	2 550,82	
PR.COMPENS.DIM	2 004,78	85,88%		
Intégration dans le salaire de base		soit 85,88% sur l'année	1 721,79	versé dans le salaire de base
	16 098,02		16 098,04	Maintien

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES

Article 32 - Champ d'application

- Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société EBSF, à l'exception des CDDU (contrat à durée déterminée d'usage de moins de 3 mois) qui sont régies par des dispositions spécifiques.

Article 33 - Durée

- Le présent accord s'applique à compter du 01 mai 2021.
- Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 34 - Suivi

- L'application du présent accord sera suivi par la mise en place d'une commission « technique », dont l'objectif sera de suivre et d'examiner les modalités d'application des dispositions du présent accord. Dans le cadre d'une réunion annuelle programmée sur les deux premiers mois de l'année civile, seront partagées

et examinées les modalités d'application concrètes en termes de planification, notamment sur le mode d'organisation et de décompte du temps de travail défini dans la section 4.

- Un bilan de cette réunion fera ensuite l'objet d'une information du Comité Sociale et Economique le mois suivant.
- La commission sera composée de 2 représentants par syndicat représentatif et de 3 représentants de la direction.
- Les parties conviennent également de réunir exceptionnellement cette commission en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Article 35 - Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par voie d'avenant conclu selon les règles légales en vigueur et selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'accord portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 36 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par le Code du travail, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès des services compétents.
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;
- Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;

- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L2261-9 du Code du travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve de la garantie de rémunération prévue à l'article L2261-13 du Code du Travail.

Article 37 - Notification - dépôt - publicité

- Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et auprès du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.
- Il sera par ailleurs affiché dans les locaux de l'entreprise et transmis pour information aux instances représentatives du personnel.

Fait à Boulogne Billancourt

Le 06 mai 2021

En 7 exemplaires, dont un pour chaque partie

Pour la Société Ericsson Broadcast Services France

M. XXXXX (Directeur des Ressources Humaines)

Pour les Organisations Syndicales, les délégués syndicaux :

ORGANISATION	NOM	SIGNATURE
SNFORTAC :		
SNME CFTD :		
SNRT-CGT :		
UNSA :		

Annexe 1 : Les principales catégories de salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours

Annexe 2 : Trame d'un entretien annuel de suivi de la charge de travail

Annexe 3 : Exemple de rapport d'activité mensuel pour les salariés en forfait jours

Annexe 4 : Principaux extraits de la note d'information du CSE du 28 février 2020 sur le projet de modification du périmètre de service pour le client TV5 Monde pour les prestations de production, post production et diffusion.
Annexe 5 : liste des services techniques existants à la date de signature de l'avenant

ANNEXES

ANNEXE 1 : principales catégories de salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours

Les principales catégories de salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours dans l'entreprise sont notamment les suivantes :

- ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE OU DE SITE
- ASSISTANTE DE DIRECTION
- BUSINESS ANALYST
- CHEF DE PROJET
- COMMERCIAL GRANDS COMPTES
- CONTROLEUR DE GESTION
- COORDINATEUR DE MAINTENANCE
- COORDINATEUR POST PRODUCTION
- CUSTOMER PROJET MANAGER
- DEVELOPPEUR
- DIRECTEUR DE SERVICE
- INGENIEUR DELIVERY AVANT VENTE
- INGENIEUR MAINTENANCE
- INGENIEUR IT
- RESPONSABLE MAINTENANCE
- RESPONSABLE DE SITE
- RESPONSABLE INGENIERIE
- SUPERVISEUR INFORMATIQUE
- RESPONSABLE DE SERVICE

La liste actuelle des catégories d'emplois répertoriés ci-dessus n'est pas figée. Elle est, en effet, conçue par les parties comme étant évolutive compte tenu notamment de créations d'emplois pouvant intervenir dans le futur ou de l'évolution d'emplois existants.

ANNEXE 2 : Trame d'un entretien annuel de suivi de la charge de travail

SUPPORT D'ENTRETIEN RELATIF AU SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL 2020

Lors de l'entretien, le Collaborateur échange avec son N+1 sur les réponses qu'il a apportées aux questions ci-dessous, après contrôle de l'établissement des documents mensuels de suivi du forfait.

Cet entretien est destiné à faire un bilan sur ces différents points et à arrêter conjointement, si nécessaire, les mesures de prévention et de règlement des difficultés évoquées.

- (si applicable), La répartition du travail au sein de votre équipe vous paraît-elle satisfaisante ? OUI
NON

- Si non, quelles améliorations suggérez-vous ?

- Votre charge de travail sur les 12 derniers mois vous paraît-elle raisonnable ? OUI
NON

- o Si non, s'agit-il d'une situation : Ponctuelle
Périodique Courante

Si périodique, pouvez-vous préciser ?

Si courant, pouvez-vous préciser ?

- Etes-vous en mesure de respecter les repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) ? OUI
NON

- o Si non, en avez-vous parlé avec votre supérieur hiérarchique en cours d'année ? OUI
NON

- Etes-vous en mesure de prendre effectivement vos jours de repos (congés payés et RTT) ? OUI
NON

- o Si non, quelles sont les raisons ?

- Considérez-vous que votre charge de travail permette un bon équilibre entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle et familiale ? OUI
NON

- Considérez-vous que vous bénéficiiez de moyens adaptés à l'exercice de vos missions ? OUI
NON

En cas de difficultés, indiquer les mesures envisagées pour y remédier¹

Signature du Collaborateur	Signature du N+1
Commentaire :	Commentaire :

ANNEXE 3 : exemple de rapport d'activité mensuel pour les salariés en forfait jours

	HORAIRES	ABSENCE	TTE
lundi 28 août 2017		CP	
mardi 29 août 2017		CP	
mercredi 30 août 2017		CP	
jeudi 31 août 2017		CP	
vendredi 01 septembre 2017		CP	
samedi 02 septembre 2017		CP	
dimanche 03 septembre 2017			
Total Semaine			
lundi 04 septembre 2017	Journée		1.00
mardi 05 septembre 2017	Après-Midi	RTT	0.50
mercredi 06 septembre 2017	Journée		1.00
jeudi 07 septembre 2017	Journée		1.00
vendredi 08 septembre 2017	Journée		1.00
samedi 09 septembre 2017			
dimanche 10 septembre 2017			
Total Semaine			4.50
lundi 11 septembre 2017	Journée		1.00
mardi 12 septembre 2017	Journée		1.00
mercredi 13 septembre 2017	Journée		1.00
jeudi 14 septembre 2017	Journée		1.00
vendredi 15 septembre 2017		RTT	
samedi 16 septembre 2017			
dimanche 17 septembre 2017			
Total Semaine			4.00
lundi 18 septembre 2017	Journée		1.00
mardi 19 septembre 2017	Journée		1.00
mercredi 20 septembre 2017	Journée		1.00
jeudi 21 septembre 2017	Journée		1.00
vendredi 22 septembre 2017	Journée		1.00
samedi 23 septembre 2017			
dimanche 24 septembre 2017			
Total Semaine			5.00
lundi 25 septembre 2017	Journée		
mardi 26 septembre 2017	Journée		
mercredi 27 septembre 2017		RTT	
jeudi 28 septembre 2017	Journée		
vendredi 29 septembre 2017	Journée		
samedi 30 septembre 2017			
Total Semaine			
Total Mois			13.50

ANNEXE 4 : Principaux extraits de la note d'information consultation du CSE du 28 février 2020 sur le projet de modification du périmètre de service pour le client TV5 Monde pour les prestations de production, post production et diffusion

.....

- Arrêt de la production sur une plage de nuit, de 23h à 7 heures.
- Réduction de la prestation montage (post production) en News 4 sur la plage 22h à 10 heures.
- Réduction du service en diffusion la nuit sur la plage 23h – 7 heures.

Procédure et concertations mises en œuvre en vue de l'élaboration de ce projet

En parallèle de l'information régulière en Comité d'entreprise sur l'appel d'offre, le calendrier de ce dernier et le contexte concurrentiel, dès que l'option de réduction de service a été annoncée par le client, **deux** ateliers ont été mis en place sur la période de fin 2019 à février 2020, afin de gérer dans le cadre d'un dialogue social constructif les conséquences de cette modification.

Les participants à ces ateliers étaient

- Membres de l'équipe concernée
- Représentants du CSE
- Représentant des organisations syndicales
- Direction des opérations / Direction des RH

Ces ateliers au terme de 4 réunions ont permis

En ce qui concerne la prestation de **production/post production** :

- ✓ Sur ces deux services, notamment en production avec l'arrêt total des prestations la nuit, si l'organisation du travail en régie n'est pas spécifiquement modifiée, un service désormais sur 16 heures (et non plus sur 24 heures) entraîne la modification de la durée des vacances (deux vacances journalières de 8 heures en production, deux vacances journalières en post production 1 vacation de 8 heures et 1 vacation de 12 heures).
- ✓ Pour répondre à ce service régulier, il en résulte la mise en place d'une planification sur la base de vacances d'une durée de 8 heures, avec des semaines par exemple de 24 heures (3 vacances), de 32 heures (4 vacances), de 40 heures (5 vacances).
- ✓ Du fait de la polyvalence de certains salariés avec la post production, il pourra être intégré des vacances de 12 heures, permettant mécaniquement de venir « moins de fois par semaine ».
- ✓ Le mode d'organisation en cycle ne permettant pas de continuer l'auto-planification existante, ni la polyvalence existante que les salariés souhaitent garder, il est envisagé de recourir à un décompte du temps de travail sur l'année pour le service production/post production dans le cadre du contrat de service pour le client TV5/Monde.

Application du cadre conventionnel de la modulation au service de production/postproduction du client TV5 Monde

Le cadre conventionnel rappelé au point ci-dessus serait adapté aux besoins de l'entreprise dans le cadre du service Production/Postproduction lié au client TV5 Monde qui verrait s'appliquer une organisation modulée du temps de temps de travail sur une base annuelle selon les modalités suivantes.

Les adaptations ci-dessous prennent en compte les spécificités de cette prestation de service, notamment les 16 heures de service par jour sur 7 jours, « une auto-planification » telle que décrite ci-dessous et une polyvalence inter métiers :

- La période de référence serait fixée du 1er janvier au 31 décembre. Pour la première année de mise en œuvre, la période de référence serait du 1^{er} mars au 31 décembre 2020
 - L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourrait varier en fonction des fluctuations de l'activité et de la planification, entre 24 heures et 40 heures de travail effectif, les heures effectuées en deçà et au-delà de 35 heures ayant vocation à se compenser arithmétiquement au cours de la période de référence.
 - En cours d'année, en cas dépassement de la durée hebdomadaire de travail prévue de 40 heures à l'alinéa ci-dessus, les heures de dépassement constitueraient des heures supplémentaires, majorées aux taux légaux applicables et payées en fin de mois.
 - Modalités de planification
 - Un planning individuel (exemple page d'après) précisant les jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires de travail pour chaque journée de travail serait établi par les chefs d'équipe en poste, validé par le responsable de site et mis à disposition dans l'outil existant de chaque salarié du service sur la base d'un délai de 5 semaines en avance.
 - Les conditions et les délais de prévenance des changements de durée ou des horaires de travail seraient les suivantes :
 - Le planning individuel pourrait être modifié à tout moment « à l'intérieur des 5 semaines » pour faire face notamment à des absences non prévues lors de l'élaboration de la programmation indicative.
 - Dans l'hypothèse où la modification interviendrait dans un délai de deux jours calendaires en cas d'absence d'un ou plusieurs salariés inopinée (maladie, enfants malades...). Dans ce cas de figure qui entraînerait une vacation supplémentaire acceptée par le salarié intégré dans le calcul annuel du temps de travail, il est prévu de verser une prime de 30 euros.
- ✓ A cet accompagnement temporaire, dans le cadre notamment du passage au mode d'organisation du temps de travail modulé une période annuelle et par conséquent et par conséquent la fin du décompte en heure supplémentaire de la 36^{ième} heures « en écho aux trois vacations de 12 heures par semaine », une augmentation du salaire de base de 100 euros bruts sera réalisée au 01 mars 2020 pour le personnel de production/post production restant affectés à la prestation après les mutations réalisées et l'évolution de la prestation au 01 mars 2020

Annexe 5 : Services techniques existants à la date de signature de l'avenant

Notion de service (technique) : groupes identifiés de salariés qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail, et répondant notamment à une ou des prestations (de service) pour des clients identifiés.

1. Service sur site du Sextant : sous-titrage multi clients
2. Services sur site Assemblée Nationale : lots broadcast, institutionnel et maintenance
3. Services sur site du Médiadôme : diffusion, production, post-production, microprogrammation
4. Services sur site France 24 : production post-production (montage, mixage, infographie) et acquisitions
5. Service sur site AN, client LCP : maintenance
6. Service sur site PMU-EQUIDIA : production, diffusion, trafic-acquisitions, gestion des médias, maintenance
7. Service sur site du Médiadôme client PSG : production, post-production (montage)
8. Service sur site Radio France : maintenance
9. Service sur site du Médiadôme client SALTO : montage et vérification
10. Service sur site Sénat : production et maintenance
11. Service sur site TV5 : production, post-prod (montage, mixage), diffusion, CAN et maintenance