

**ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES
PERSONNELS DE SECURITE DE LA DELEGATION A L'ACCUEIL
ET SECURITE DES PERSONNES ET DES BIENS**

Entre les soussignés :

Radio France

D'une part,

Et,

Les Organisations syndicales représentatives

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent Accord a pour objet de faire évoluer l'organisation de travail des personnels de sécurité, en substitution des dispositions des accords suivants :

- l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du travail des surveillants de jours et de leur encadrement du 29 janvier 2001, qui a fait l'objet d'une dénonciation
- de l'annexe à l'article III.3.5. de l'accord sur la réduction l'organisation du temps de travail et l'emploi à Radio France du 27 janvier 2000, qui a fait l'objet d'une demande de révision

ARTICLE 1 : PERIMETRE DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir et d'unifier l'organisation du temps de travail des personnels de sécurité de la Maison de la Radio et de la Musique, à savoir les emplois suivants :

- Agents d'accueil et de sécurité ;
- Chefs de poste sécurité ;
- Superviseurs de sécurité.

ARTICLE 2 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail appliquée aux personnels du service accueil et sécurité est l'horaire cyclique constant (Cycle).

A ce titre, les dispositions de l'article VIII.4.1.5 du titre 1 de l'accord collectif PTA, CDDU et Musiciens s'appliquent à l'exception des dispositions spécifiques listées ci-après :

- Pour chaque brigade (jour et nuit), les vacations de chacune des semaines du cycle sont déterminées de façon immuable sur un nombre de semaines défini (9 semaines pour le cycle de jour, 8 semaines pour le cycle de nuit). A l'intérieur de ce cycle, chacun des collaborateurs des brigades de jour et de nuit sera affecté à une rotation de semaine qui lui est dédiée. La durée moyenne hebdomadaire sur chaque cycle est fixée à 35 heures.
- Le nombre d'heures à effectuer sur un cycle est de 35 heures multipliées par le nombre de semaines de ce cycle.
- L'amplitude des vacations planifiées est de 12 heures, afin d'assurer la sécurité des personnes et des installations. A ce titre, les horaires de début et de fin de vacation sont définis ainsi :
 - o Pour la brigade de jour : de 6h30 à 18h30
 - o Pour la brigade de nuit : de 18h30 à 6h30
- Des temps de pause rémunérés sont aménagés durant ces vacations, et sont assimilés à du temps de travail effectif. Deux temps de pause sont organisés par vacation :
 - o La pause repas, de 45 minutes, est prise entre 11h30 et 14h30 pour l'équipe de jour et entre 22h30 et 1h30 pour l'équipe de nuit
 - o Une seconde pause de 20 minutes pour l'équipe de jour et 30 minutes pour l'équipe de nuit est aménagée de manière à ce qu'aucun salarié ne soit amené à travailler plus de 6 heures consécutives
- Pour chaque semaine constituant le cycle, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 2, 3, 4 ou 5 jours. Le nombre total de jours travaillés sur le cycle ne doit pas être supérieur au nombre de semaines du cycle multiplié par 5.

Tout retrait de vacation, toute déplanification, toute permutation entre collaborateurs est interdite. Seuls peuvent survenir des ajouts de vacations, qui seront systématiquement à considérer dans le volume d'heures supplémentaires. Par exception, les événements suivants pourront faire l'objet d'une déplanification, avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours :

- Les formations :
 - o Obligatoires légalement pour permettre le maintien dans l'exercice de ses fonctions
 - o Obligatoires par décision de Radio France
 - o Demandées par le salarié et validées par son responsable hiérarchique
- Les absences liées à la participation à une réunion ou instance planifiée dans le cadre de la représentation du personnel, ou en lien avec un mandat de représentant du personnel
- Les examens professionnels organisés par la Délégation Accueil et Sécurité

La rémunération des majorations liées aux heures de travail déplanifiées pour les motifs précisés ci-dessus (majoration des heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés) sera maintenue.

Toute modification effective du planning ne remet pas en cause l'organisation du travail sous forme de cycle.

ARTICLE 3 : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LE CYCLE

- ***La semaine civile s'entend du lundi 0 heures au dimanche 24 heures.***

Le décompte des temps de travail effectif se fera entre ces bornes sans qu'il soit permis de dépasser 48 heures.

Exemple :

Une vacation de nuit entre le dimanche et le lundi sera prise en compte pour 5h30 (18h30/24h00) dans le décompte du temps de travail effectif hebdomadaire. Les 6h30 restantes seront intégrées au décompte des temps de la semaine civile suivante.

- ***Les heures majorées s'appliquent à temporalité de leur exécution.***

Exemples :

Une vacation de 12 heures de type 18h30/6h30 entre le dimanche et le lundi génèrera par exemple 9 heures de nuit majorées à 40% et 5h30 de dimanche majorées à 30%.

Une vacation de 12 heures de type 18h30/6h30 entre le dimanche et le lundi férié génèrera par exemple 9 heures de nuit majorées à 40%, 5h30 de dimanche majorées à 30% et 6h30 de férié majorées à 200%.

- ***Les heures supplémentaires***

Dans le cadre d'un cycle de X semaines, le décompte des heures supplémentaires est effectué à la fin de chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail qui dépassent X semaines multipliées par 35h sur le cycle.

Parmi ces heures supplémentaires, celles qui constituent un dépassement moyen hebdomadaire inférieur ou égal à 8 heures sont rémunérées à 125% du taux horaire du salaire, et celles qui constituent un dépassement moyen hebdomadaire supérieur à 8 heures sont rémunérées à 150% du taux horaire du salaire.

Exemple 1 :

Sur un cycle de 8 semaines, le temps de travail rémunéré par le salaire de base est de 280 heures. Si le temps de travail effectué est de 280 heures + 6 vacations de 12 heures, soit 352 heures, le nombre de HS est de $352 - 280 = 72$.

Le temps de travail moyen du cycle est de $280 + (6 \times 12) = 352 / 8 = 44$ heures, soit un dépassement moyen de $44 - 35 = 9$ heures par semaine.

Ces heures de dépassement donnent lieu à indemnisation comme suit :

- $8h \times 8 \text{ semaines} = 64 \text{ HS à } 125\%$
- $72 - 64 = 8 \text{ HS à } 150\%$

Pour tenir compte de la longueur relative des cycles, toute vacation ajoutée sera payée pour son temps de travail effectif en HS à 125% appréciées à la semaine civile.

Le calcul de fin de cycle sera néanmoins effectué de manière à déterminer l'éventuel volant de HS à 150%, qui, s'il existe, fera l'objet d'un complément.

Exemple 2 :

Cycle de 8 semaines, comprenant 6 vacations supplémentaires de 12 heures, soit 72 heures, réparties sur les semaines 1 à 6.

Au total ce seront 75 heures à 125% qui seront payées dans un premier temps au collaborateur concerné.

Le calcul de fin de cycle déterminera que sur le cycle, existent 64 HS à 125% et 8 HS à 150%

La régularisation se fera selon la formule :

$(\text{HS } 125\% - \text{volume de HS à } 150\%) + \text{HS à } 150\%$

ARTICLE 4 : CONSEQUENCES FINANCIERES DE LA MISE EN PLACE DE L'ORGANISATION DE TRAVAIL DEFINIE PAR LE PRESENT ACCORD

- **Dénonciation de l'usage lié au paiement complémentaire d'heures de travail en cas de vacation le samedi et/ou le dimanche**

Les salariés de l'équipe de nuit perçoivent le paiement d'une heure et demie en complément de leur salaire habituel pour chaque vacation effectuée le samedi et/ou le dimanche.

Par le présent accord, il est mis fin à cet usage.

- **Dénonciation de l'usage lié à la planification minimale de travail les jours fériés**

Afin de leur permettre de toucher la rémunération majorée correspondante :

- les salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une garantie de planification de 55 heures de travail les jours fériés ;
- les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une garantie de planification de 48 heures de travail les jours fériés.

Par le présent accord, il est mis fin à cet usage.

- **Compensation financière**

Pour les salariés de l'équipe de jour, le passage à cette nouvelle organisation du temps de travail n'entraîne pas, par principe, de baisse de rémunération.

Pour les salariés de l'équipe de nuit, le passage à cette nouvelle organisation du temps de travail peut entraîner une baisse de rémunération liée à :

- une diminution du nombre de vacations qui génère donc une baisse :
 - o du nombre d'heures de nuit travaillées ;
 - o du nombre de prime d'habillage.
- l'arrêt de l'usage consistant à verser 1,5 heures de travail par vacation effectuée un samedi et/ou un dimanche.
- l'arrêt de l'usage consistant à planifier 55 heures les jours fériés.

Ainsi, la perte de rémunération sera compensée en totalité de façon à ce que le salarié ne subisse à aucun moment une baisse de sa rémunération annuelle par rapport à sa situation antérieure à l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour déterminer le montant de cette compensation, il sera établi une comparaison entre :

- la moyenne annuelle des éléments listés au paragraphe 2 du présent article qui ont été payés au salarié sur les 3 années précédant l'entrée en vigueur du présent accord.
- et le montant prévisionnel de ces mêmes éléments sur la première année de mise en œuvre du cycle défini par le présent accord, à l'exception des heures de jours fériés dont la moyenne annuelle sera calculée sur la projection des 3 premières années de l'accord. Le calcul sera effectué selon le taux de rémunération applicable à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Cette indemnité compensatrice annuelle sera versée en douze mensualités.

ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent avenant entrera en vigueur le 4 janvier 2027.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et selon les modalités prévues par l'article X.3 de l'Accord sur la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi à Radio France du 27 janvier 2000.

ARTICLE 7 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Un exemplaire sera également transmis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

DATE ET SIGNATURES

A Paris, le

Pour la Direction

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

FO

SNJ

SUD

UNSA