

**18**

**CONVENTION COLLECTIVE D'ENTRE-  
PRISE DE LA CAMEROON RADIO TELE-  
VISION (CRTV)**

## **Convention collective d'entreprise de la Cameroon Radio Television (CRTV)**

Entre la Direction Générale de la Cameroon Radio Télévision en abrégé CRTV

Représentée par son Directeur Général

Monsieur Charles NDONGO d'une part

et

Les employés de la CRTV représentés par les

Syndicats:

- SYNATRACOMECC

- SYNACOM

d'autre part

En présence de madame NKONO Balbine Elisabeth représentant le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale

### **TITRE I**

#### **DISPOSITIONS GENERALES**

##### **CHAPITRE I**

#### **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1.- Objet**

(1) La présente convention a pour objet de régler les relations de travail entre la Cameroon Radio Télévision (CRTV) et son personnel.

(2) Elle précise les règles relatives à la gestion des ressources humaines et des engagements du personnel.

##### **Article 2.- Champ d'application**

(1) La présente convention s'applique sans distinction de sexe et de catégorie socioprofessionnelle aux :

- personnels recrutés et régis selon les dispositions du code du travail ;
- personnels de l'Etat en service à la CRTV sous réserve des dispositions réglementaires les régissant dans leur cadre d'origine.

(2) Sont exclus du champ d'application :

- les pigistes;
- les collaborateurs extérieurs.

### **Article 3.- Textes de référence**

La présente convention tire son fondement :

- des conventions Internationales en matière du travail ratifiées par le Cameroun ;
- de la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, ses textes modificatifs subséquents et les textes pris pour son application ;
- du décret n°78/484 du 09 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail ;
- du décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique.

### **Article 4.- Prise d'effet**

La présente convention prend effet à compter de sa date de dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance de Yaoundé.

## **CHAPITRE II** **DROIT SYNDICAL, LIBERTÉ D'OPINION** **ET DELEGUES DU PERSONNEL**

### **Article 5.- Droit Syndical**

(1) Il est reconnu à tout le personnel de la CRTV régi par la présente convention, le libre exercice de leur droit syndical. Chaque travailleur peut librement adhérer et appartenir à tout syndicat professionnel de son choix légalement constitué dans son secteur d'activité.

(2) L'exercice de la liberté syndicale doit toutefois se faire dans le strict respect des lois et règlements en vigueur.

(3) La CRTV s'engage à respecter et à ne pas discriminer un de ses employés du fait de son appartenance ou pas à un syndicat pour l'exercice ou non des fonctions syndicales notamment en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, l'avancement, le reclassement ou toute décision de gestion du personnel,

(2) Dans le cadre des activités syndicales, les autorisations d'absence sont accordées aux travailleurs à la demande des syndicats ou des autorités administratives ainsi qu'aux représentants syndicaux pour leur participation au règlement des conflits collectifs de travail conformément à la réglementation en vigueur.

(3) Les modalités d'octroi de ces autorisations d'absence sont réglées

d'accord parties. Le temps consacré à ces activités est considéré comme temps de travail. Toutefois, les organisations syndicales sont tenues d'informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance par tout moyen laissant tracé écrite.

#### **Article 6.- Liberté d'opinion**

(1) Aucun travailleur de la CRTV ne peut être inquiété dans l'exercice de ses fonctions, pour ses croyances religieuses, ses opinions politiques, ses convictions philosophiques, son origine sociale ou ethnique, ni pour son appartenance ou non à une organisation syndicale légalement constituée.

(2) Il est toutefois interdit aux travailleurs de la CRTV de se livrer, à l'intérieur de l'entreprise et d'une façon générale dans l'exercice de leurs fonctions, à des activités politiques, religieuses ou autres de nature à perturber le fonctionnement des services.

#### **Article 7.- Permanent syndicat**

(1) Le travailleur de la CRTV qui justifie d'une ancienneté d'au moins deux (02) ans peut être sollicité par une organisation nationale ou internationale pour remplir des fonctions syndicales permanentes. Il est libéré à cet effet et son contrat de travail est suspendu.

(2) La durée de la suspension du contrat de travail est équivalente à celle du mandat. Au terme de la durée de suspension, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa qualification au moment de la suspension de son contrat. La CRTV veillera à lui confier des tâches de niveau correspondant.

(3) La demande de levée de suspension du contrat de travail doit être présentée à l'employeur par l'organisation syndicale d'appartenance du travailleur, au plus tard un (1) mois après la fin de son mandat.

#### **Article 8.- Délégué du personnel**

L'élection des Délégués du Personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 9.- Panneaux d'affichage**

(1) Des panneaux d'affichage doivent conformément à la loi, être réservés dans chaque établissement aux communications des Délégués du Personnel et des Organisations Syndicales.

(2) Les communications seront limitées aux convocations et aux comptes rendus des réunions.

(3) Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et doivent avant affichage, être communiquées à la Direction Générale ou d'établissement pour visa.

(4) Aucun document ne peut être affiché en dehors du panneau d'affichage.

## **TITRE II** **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE III** **RECRUTEMENT ET EXECUTION** **DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 10.- Conditions de recrutement**

(1) Tout candidat à un emploi à la CRTV doit remplir les conditions suivantes. :

- jouir de ses droits civiques ;
- remplir toutes les conditions d'aptitude physique et de santé requises pour l'exercice de l'emploi postulé ;
- être âgé de 18 ans au moins à la date de la candidature;
- fournir un dossier complet dont la composition est indiquée dans l'offre d'emploi ;
- se soumettre à la visite médicale d'embauche, à la charge de la CRTV.

(2) Les modalités de recrutement sont fixées par un texte du Directeur Général.

#### **Article 11.- Classification des emplois**

(1) Les emplois offerts par la CRTV respectent la classification professionnelle nationale type et/ou la classification spécifique des emplois de la CRTV.

(2) La classification du personnel comprend douze (12) catégories et (07) échelons de A à G. Toutefois, seules les catégories 6,9 et 12 sont concernées par l'échelon G.

(3) Le personnel de la CRTV est composé de trois groupes socio-professionnels :

- **Groupe 1** : Agents d'exécution - Catégories 1 à 6
- **Groupe 2** : Agents de Maîtrise - Catégories 7 à 9
- **Groupe 3** : Cadres - Catégories 10 à 12

(4) L'attribution d'une catégorie' à un travailleur au moment du re-

crutement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé d'autre part de la qualification requise pour cet emploi. Cette qualification résulte d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur.

### **Article 12.- Echelon d'attente**

(1) Il est institué un échelon G dit échelon d'attente pour les agents des catégories 6 et 9 ne remplissant pas les conditions requises pour accéder à la catégorie immédiatement supérieure.

(2) A titre exceptionnel, sous réserve de la dotation budgétaire correspondante et dans la limite de 1% des effectifs, des agents remplissant les conditions fixées au présent alinéa, les travailleurs dont la manière de servir a régulièrement donné satisfaction peuvent, sur proposition de la commission paritaire d'avancement et de reclassement compétente, bénéficier d'un reclassement à la catégorie immédiatement supérieure, à condition :

- a) qu'ils aient épuisé tous les échelons de leur catégorie ;
- b) qu'ils justifient d'au moins dix (10) années d'expérience dans cette catégorie ;
- c) qu'ils aient obtenu sur les trois (03) dernières années de service, une moyenne de note professionnelle au moins égale à 18/20.

(3) Un travailleur ne peut bénéficier plus d'une fois au cours de sa carrière du reclassement de catégorie prévu à l'alinéa 2 ci-dessus.

(4) Les personnels classés à l'échelon G à l'entrée en vigueur de la présente Convention seront exceptionnellement reclassés à la catégorie immédiatement supérieure.

### **Article 13.- Titres et qualification présentés ou obtenus après l'embauche**

(1) L'agent qui après son recrutement présente un titre ou diplôme obtenu avant son recrutement et supérieur à celui ayant justifié son classement à une catégorie, ou toutes autres références professionnelles n'ayant pas été prises en compte, peut prétendre à un reclassement après quatre années de service.

(2) Lorsqu'un travailleur, autorisé par la CRTV à suivre une formation qui entre dans le processus de développement des ressources humaines de l'entreprise, acquiert le diplôme sanctionnant la fin de ladite formation, il est reclassé à la catégorie correspondante après une période probatoire maximale de douze mois suivant la notification à l'employeur conformément à la réglementation en vigueur. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le travailleur il lui est accordé une bonification d'un échelon.

L'initiative de la formation incombe exclusivement à la CRTV.

(3) La CRTV assure la formation continue de son personnel en fonction de ses besoins d'exploitation.

#### **Article 14.- Conclusion du contrat de travail**

(1) Tout travailleur à la CRTV est recruté individuellement conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de la présente convention et de ses annexes.

(2) le recrutement direct est constaté conformément à la réglementation en vigueur. Un contrat de travail signé des deux parties comporte obligatoirement les dispositions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de la CRTV ;
- les noms et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité de l'employé ;
- la situation familiale du travailleur ;
- les références des textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- la nature du contrat de travail en vigueur, la date de la prise d'effet et la durée dans le cas d'un contrat à durée déterminée ;
- le diplôme ou l'expérience professionnelle ayant servi au recrutement ;
- la nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
- le montant du salaire de base, les primes permanentes et indemnités allouées au travailleur;
- la durée et les modalités d'exécution de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.

(3) L'engagement des fonctionnaires et Agents de l'Etat est constaté selon le cas par un arrêté de détachement, une mise à disposition ou une Lettre d'affectation»

#### **Article 15.- Période d'essai**

(1) L'engagement à l'essai se fait conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

(2) Il peut être mis fin à la période d'essai dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et notamment :

- a) par démission du travailleur;
- b) par résiliation de l'engagement à l'essai par;
  - raison disciplinaire ;

- Insuffisance professionnelle ;
- révélation des faits antérieurs au recrutement du travailleur ;
- production d'informations erronées et faux documents.

(3) A l'expiration de la période d'essai, une décision du Directeur Général confirme l'agent dans son emploi ou met fin à son engagement.

(4) l'agent reçoit notification par écrit de la décision visée à l'alinéa 3 ci-dessus.

(5) Le personnel détaché, mis à disposition ou affecté à la CRTV est réputé titulaire dès sa prise de service.

(6) Le travailleur reçoit de la CRTV lors de la notification de sa titularisation :

- une copie de son contrat de travail ou lettre d'engagement ;
- un exemplaire de la présente convention ;
- un exemplaire du Statut du Personnel et du règlement intérieur.

#### **Article 16.- Mutation**

(1) Le travailleur recruté, détaché, mis à disposition ou affecté dans l'entreprise accepte de travailler en tout lieu où l'entreprise accomplit des travaux répondant à son objet social, tant pour son compte que pour celui des tiers.

(2) Le travailleur qui refuse d'exécuter les instructions qui lui sont données dans ce sens, commet une faute susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

(3) Aucun personnel ne saurait refuser une affectation. Le refus de rejoindre son lieu d'affectation dans les délais prescrits par la réglementation en vigueur constitue une faute lourde sauf cas de force majeure avérée et constatée par l'Employeur. Après cinq (05) années passées au même lieu d'affectation, l'agent peut demander sa mutation. Sauf nécessité de service, celle-ci est acceptée.

(4) En cas de mutation, le travailleur a droit au transport pour lui-même, sa famille et ses bagages de manière à couvrir les frais de déplacement, conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Article 17.- Personnels de l'Etat détachés, mis à la disposition ou affectés à la CRTV**

(1) A la demande expresse du Directeur Général, il peut être détaché, mis à la disposition ou affecté à la CRTV, des cadres de la Fonction Publique, des agents de l'Etat ou du personnel de tout autre organisme na-



tional ou international.

(2) Ce détachement, mise à disposition ou affectation se fait par :

- un Arrêté de détachement s'agissant des fonctionnaires ;
- une lettre de mise à disposition ou une lettre d'affectation en ce qui concerne les Agents de l'Etat.

(3) Le détachement, la mise à disposition ou l'affectation sont essentiellement révocables. Ils prennent fin soit à la demande de l'intéressé, soit à celle de son administration d'origine, soit par décision du Directeur Général.

#### **Article 18.- Recrutement définitif du personnel en détachement à la CRTV**

La CRTV peut recruter définitivement toute personne qui y a été détachée, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **CHAPITRE IV** **RECLASSEMENT - AVANCEMENT - EVALUATION** **PROMOTION - FORMATION**

#### **Article 19.- Reclassement**

(1) Le reclassement est le passage d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure. Il s'effectue soit au choix, soit par l'acquisition de nouvelles qualifications professionnelles par le travailleur concerné avec l'accord de l'employeur.

(2) L'agent qui bénéficie d'un reclassement perçoit un complément de salaire de base gelé égal à la différence, si elle existe, entre le salaire de base catégoriel échelonné de sa nouvelle catégorie et celui de la précédente catégorie.

#### **Article 20.- Avancement d'échelon**

(1) L'avancement consiste à passer d'un échelon inférieur à un échelon supérieur, à l'intérieur d'une même catégorie tous les deux (2) ans, en l'absence d'un dossier disciplinaire.

(2) Pour les agents qui n'ont pas été avancés suite à une sanction disciplinaire, l'avancement est automatique après quatre (04) ans.

(3) La date de prise d'effet de l'avancement est la date cyclique de recrutement de l'agent ou du dernier reclassement.

(4) Le fonctionnaire détaché avance, au niveau de son classement selon les règles applicables au Statut Général de la fonction Publique.

(5) L'agent de l'Etat affecté ou mis à disposition, avance au niveau de son classement suivant les dispositions du décret n° 78/484 du 09 novembre 1978 précité.

### **Article 21.- Commission paritaire d'avancement et de reclassement**

(1) Il est créé au sein de la CRTV une commission paritaire qui émet des avis sur certains avancements et reclassements.

(2) Sa composition est la suivante :

**Président** : Le Directeur Général ou son Représentant

- **Rapporteur** : le Responsable en charge des Ressources Humaines

- **Membres** :

- le Responsable en charge des Affaires Financières,
- le Responsable en charge des Affaires Juridiques
- le Sous-Directeur en charge du Personnel ;
- le Chef de Service en charge du Personnel ;
- 03 Délégués du Personnel désignés par leurs pairs.

(3) La commission statue au cas par cas.

(4) Les conditions de tenue de la session sont fixées par un acte du Directeur Général.

### **Article 22.- Promotion**

(1) La promotion récompense les travailleurs méritants et consiste à accéder à des responsabilités plus élevées. Elle est discrétionnaire.

(2) Les agents nommés aux différents postes de responsabilités bénéficient des avantages de toute nature prévus par la réglementation en vigueur.

### **Article 23.- Intérim à un poste vacant**

(1) Est considéré comme intérimaire, tout responsable ou agent désigné par le Directeur Général sur proposition de son supérieur hiérarchique pour occuper un poste vacant pendant un (1) mois au moins et six (6) mois au plus.

(2) Au-delà de six (06) mois, l'intérimaire perçoit tous les avantages liés au poste.

### **Article 24.- Evaluation professionnelle**

Chaque agent de la CRTV doit être évalué au moins une fois l'an notamment sur sa manière de servir et ses qualités professionnelles.

Un acte du Directeur Général précise les modalités de cette évaluation professionnelle.

#### **Article 25.- Formation**

La CRTV se doit d'assurer la formation professionnelle continue de ses employés en fonction de ses besoins spécifiques et des disponibilités budgétaires.

### **CHAPITRE V** **POSITIONS DES PERSONNELS**

#### **Article 26.- Types de positions du travailleur**

La position du travailleur décrit sa situation administrative précise à un moment donné de sa carrière par rapport à son poste de travail à la CRTV.

L'agent régi par la présente convention peut être placé dans l'une des positions suivantes :

- en activité ;
- mis à disposition ;
- en disponibilité.

#### **Article 27.- L'activité**

L'activité est la position normale de l'agent qui, engagé à la CRTV, exerce effectivement les fonctions de son poste de travail. Le temps d'activité, comprend en plus :

- les congés payés ;
- les permissions d'absences exceptionnelles ;
- le congé de maternité et repos pour allaitement ;
- le congé maladie ;
- le stage de formation ou de perfectionnement.

#### **Article 28.- Congés payés**

(1) le congé annuel est de droit. Il doit impérativement être pris chaque année. Le report d'un congé acquis n'est possible que sur autorisation expresse du Directeur Général. Tout compte fait, le congé d'un exercice doit être pris au plus tard un an après la période de référence. La date de départ en congé est fixée d'un commun accord entre la Direction Générale et les employés en tenant compte des impératifs de service de la CRTV.

(2) Un planning annuel des départs en congés doit être établi et notifié aux concernés à chaque début d'exercice budgétaire.

(3) La détermination de la durée du congé annuel se fait conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. La durée des congés payés est augmentée en considération de l'ancienneté du travail-

leur à la CRTV à raison de deux (02) jours ouvrables par période entière continue ou non de cinq (05) ans de service.

(4) le congé payé est pris en principe en une seule fois. Toutefois des accords individuels peuvent permettre :

- le fractionnement des congés à condition que l'une des fractions ait au moins une durée de douze (12) Jours ouvrables continus ;
- la déduction sur la durée des congés annuels des jours de permissions exceptionnelles d'absence non payés accordés au travailleur ;
- la détermination des modalités particulières concernant le cumul des congés telles que le report, en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

(5) Le rappel d'un agent en congé ne peut intervenir que pour les nécessités impérieuses de service. L'agent rappelé conserve ses droits à congé ouverts et a droit au remboursement des frais de route engagés.

#### **Article 29.- Permissions exceptionnelles d'absence**

(1) Le personnel de la CRTV bénéficie des permissions exceptionnelles d'absences à l'occasion de la survenance de certains événements familiaux énumérés ci-après avec la mention des délais d'absence appropriés :

- mariage du travailleur: 03jours;
- naissance d'un enfant du travailleur : 03 jours ;
- mariage d'un enfant du travailleur : 01 jour ;
- décès du conjoint du travailleur : 05 Jours ;
- décès d'un enfant du travailleur : 03 Jours ;
- décès dû père ou de la mère du travailleur : 03 jours;
- décès d'un frère ou de la sœur du travailleur : 02 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère du travailleur: 02 jours.

Ces jours s'entendent en jour ouvrable et doivent être pris au moment de l'évènement qui les justifie.

(2) Ces permissions exceptionnelles d'absence sont payées dans les limites des délais prévus, mais à condition que leur cumul n'excède pas douze (12) jours ouvrables par année calendaire.

(3) Sur demande du travailleur, mais d'accord parties, les permissions exceptionnelles d'absence peuvent être prolongées au-delà du délai spécifique à chaque événement et au-delà du plafond de 12 jours ouvrables, ces prolongations sont retranchées sur les congés annuels payés.

(4) Le travailleur est tenu de fournir les pièces justificatives ou d'état

civil dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant l'événement.

En cas d'absence non autorisée, le travailleur est tenu de produire des justificatifs auprès du Directeur Général dans les 03 (trois) jours ouvrables qui suivent l'arrêt du travail. A défaut de justification dans ledit délai, s'il a repris le service, le Directeur Général fait ouvrir contre lui une procédure disciplinaire. Dans le cas contraire, il est invité par communiqué de presse à reprendre son service sous huitaine faute de quoi, il sera considéré comme démissionnaire.

### **Article 30.- Repos et congé maladie**

(1) La maladie donnant lieu à un repos ou un congé doit être constatée par un médecin agréé et notifiée à la CRTV dans les 72 heures qui suivent la constatation. La CRTV peut procéder à un contre examen médical par un médecin de son choix. La maladie ne suspend pas le droit au congé.

(2) Lorsque l'agent accuse plus de six mois consécutifs de maladie son contrat est suspendu dès le septième mois de maladie et il est mis en congé maladie par la CRTV.

(3) Lorsque l'agent est déclaré apte à reprendre le service, mais ne peut le faire au même poste de travail en raison d'une incapacité résultant de la maladie, la CRTV doit chercher les possibilités de sa reconversion éventuelle à un autre emploi.

(4) La durée maximale du congé maladie est de douze (12) mois à compter de la date du début dudit congé.

(5) L'agent qui a épuisé ses majorations évoquées ci-dessus, mais qui n'a pas été reconnu apte à reprendre le service est, sur sa demande, mis en congé de maladie de longue durée sans solde pour une période ne pouvant excéder vingt-quatre (24) mois.

### **Article 31.- Mise à disposition**

(1) La CRTV peut mettre ses personnels avec leur accord à la disposition des organismes internationaux partenaires.

(2) Cette procédure est marquée par une décision du Directeur Général sur accord du Conseil d'Administration pour les personnes recrutées par la CRTV.

(3) les personnels ainsi mis à disposition sont considérés comme en poste à la CRTV et leur carrière continue d'évoluer normalement.

(4) La décision précise si l'intéressé continue de bénéficier de son salaire, lorsqu'il n'est pas pris en charge par l'organisme partenaire ainsi que la durée de la mise à la disposition et les modalités de son retour.

(5) Les fonctionnaires et Agents de l'Etat restent régis par le Statut Général de la Fonction Publique et les textes spéciaux en vigueur.

### **Article 32.- Disponibilité**

(1) la disponibilité est la position d'un agent qui cesse temporairement ses activités au sein de la CRTV.

(2) Durant cette période, il ne bénéficie ni de la rémunération, ni des avantages prévus par la présente convention, ni des droits liés à l'avancement et à la retraite.

(3) La disponibilité est prononcée par le Directeur Général de la CRTV à la demande de l'employé.

(4) Elle ne peut être accordée qu'à l'agent justifiant d'au moins cinq (05) ans d'ancienneté et dans les cas ci-après.:

- pour entreprendre des études ou des recherches présentant un intérêt général : la durée ne peut excéder trois (03) ans renouvelables une fois;
- pour convenances personnelles la durée ne peut excéder un (1) an renouvelable une fois ;
- au travailleur de la CRTV pour regroupement familial : la durée ne peut excéder deux (02) ans renouvelables une fois ;
- Pour élever un enfant atteint d'une maladie post natale très grave, après avis du médecin conseil: la durée ne peut excéder un (1) an.

(5) L'agent en disponibilité doit solliciter sa réintégration au plus tard six (06) mois avant l'expiration de la période de disponibilité.

(6) La réintégration ne peut intervenir qu'en début d'un exercice budgétaire. Elle peut être retardée pour des raisons de service sans toutefois dépasser un (1) an,

(7) Au moment de la réintégration, l'agent doit justifier de son aptitude physique et produire un extrait du casier judiciaire (bulletin n°3) ainsi que ses nouvelles références le cas échéant.

(8) l'agent sera réintégré et classé aux catégories' et échelon équivalents au moins à la classification qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité.

## **CHAPITRE VI** **SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 33.- Cas de suspension**

#### **A/ Accident ou maladie non imputable au travail**

(1) En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur, son conjoint ou son ayant-droit, est tenu d'en aviser le chef hié-

rarchique de l'agent concerné dans un délai de trois (03) jours ouvrables, sauf cas de force majeure, et de lui adresser dans les plus brefs délais le certificat de constatation prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(2) La reprise du travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical, sauf lorsque le médecin a indiqué dans un certificat médical initial la date de reprise de travail et qu'aucun élément nouveau n'est intervenu de nature à reporter à une date ultérieure ladite reprise.

(3) Le paiement des rémunérations reprises au paragraphe 5 ci-dessous, dans la mesure où elles excèdent celles dues en application des textes légaux et réglementaires, n'est pas obligatoire lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un accident non professionnel survenu soit par la faute intentionnelle du travailleur, soit à l'occasion des compétitions sportives non corporatives auxquelles le travailleur aurait participé.

(4) Pendant la période de suspension du contrat de travail, pour cause d'accident ou maladie non imputable au service, les conditions de rémunération du travailleur sont fixées ainsi qu'il suit nonobstant le congé maladie de longue durée :

<b>Ancienneté</b>	<b>Plein salaire</b>	<b>Demi-salaire</b>
Inférieure ou égale à 1 an	1 mois	1 mois
Supérieure à un an et inférieure à cinq ans	3 mois	3 mois
Supérieure à cinq ans et inférieure à dix ans	4 mois	4 mois
Supérieure à dix et inférieure à quinze ans.	5 mois	5 mois
Supérieure à quinze ans et inférieure à vingt ans	6 mois	6 mois
Supérieure à vingt ans	7 mois	7 mois

Le travailleur bénéficie en outre d'une bonification d'un mois à plein traitement et d'un mois à demi traitement par enfant à charge ouvrant droit aux allocations familiales, ceci avec un maximum de trois (03) mois de plein salaire et de trois (03) mois de demi-traitement.

### **B/ Accidents ou maladies Imputables au travail**

En cas de maladie ou d'accident imputable au travail, l'indemnisation du travailleur est assurée conformément à la réglementation en vigueur,

### **Article 34.- Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité de travail**

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre

définitif, la CRTV lui propose un emploi correspondant à sa capacité constatée dans le certificat médical de reprise de service.

## **CHAPITRE VII**

### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 35.- Généralités sur la rupture du contrat de travail**

(1) La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet d'une notification par la partie qui en prend l'initiative.

(2) Cette notification faite par écrit à l'autre partie, doit porter l'indication du motif et de la date de rupture. Elle ouvre le point de départ du préavis auquel, sauf exception, est subordonnée toute résiliation.

(3) Les conditions de délivrance du certificat de travail sont conformes à la législation et à la réglementation en vigueur. Toutefois, les parties peuvent convenir qu'une attestation provisoire soit délivrée sur sa demande au travailleur au début de la période de préavis.

(4) Pendant le délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations prévues par la législation en vigueur. Le non-respect de ces obligations par l'une des parties permet à l'autre partie de mettre fin au préavis avec toutes les conséquences de droit.

(5) La partie qui prend l'initiative de la rupture peut substituer intégralement ou partiellement une indemnité compensatrice au délai de préavis ; le montant de l'indemnité est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

(6) Les délais de préavis sont fixés conformément à la réglementation en vigueur.

(7) En vue de la recherche d'un emploi, le travailleur bénéficie pendant la durée du préavis d'un (01) jour de liberté par semaine, pris d'accord parties. Ces absences sont payées à plein salaire. A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis.

#### **Article 36.-Durée du préavis**

En cas de résiliation du contrat de travail, la durée de préavis est fixée ainsi qu'il suit, compte tenu de la classification du travailleur et de son ancienneté à la CRTV, conformément à l'arrêté n° 15/MTPS/SG/CI du 26 mai 1993.



Catégorie	Ancienneté		
	Moins d'un an	Entre un et cinq ans	Plus de cinq ans
1ère à la 6ème	1 mois	2 mois	3 mois
7ème à la 9ème	1 mois	2 mois	3 mois
10ème à la 12ème	1 mois	3 mois	4 mois

## **CHAPITRE VIII**

### **CESSATION DEFINITIVE D'ACTIVITE**

#### **Article 37.- Cas de cessation**

La cessation définitive d'activités entraînant la perte de la qualité de travailleur de la CRTV résulte de :

- la démission ;
- le licenciement ;
- le décès ;
- la fin du détachement ;
- l'admission à la retraite ;
- la perte des droits civiques ;
- l'invalidité totale ;
- la non réintégration à l'expiration de la mise en disponibilité ou de la mise à disposition du travailleur ;
- l'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée.

#### **Article 38.- Démission**

(1) La démission résulte soit d'une demande écrite, soit d'un fait, d'une attitude ou d'un comportement marquant la volonté non équivoque du travailleur de quitter la CRTV, conformément à l'article 32 du Code du Travail. Les engagements réciproques peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour celles-ci d'observer le préavis fixé par les textes en vigueur, sauf pendant la période d'essai.

(2) Si le travailleur au moment de la dénonciation d'emploi est responsable d'un service, des valeurs réalisables ou d'une caisse, il ne peut sous peine de faute lourde, quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

#### **Article 39.- Licenciement**

Le licenciement d'un travailleur peut intervenir pour :

- faute professionnelle ;
- faute disciplinaire caractérisée ;

- condamnation définitive à une peine privative de liberté ;
- faute lourde avérée ;
- introduction d'informations erronées et de faux documents.

#### **Article 40.- Indemnité de licenciement**

En cas de licenciement, à l'exception de la faute lourde et de production de faux documents, le travailleur ayant fait objet d'un engagement définitif a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel moyen des douze (12) derniers mois, à l'exclusion des indemnités représentant des frais réels ou des avantages en nature suivant les pourcentages ci-dessous et par année de présence à la CRTV :

- 20% pour chacune des cinq premières années ;
- 25% pour chaque année de la 6e à la 10e année incluse ;
- 30% pour chaque année de la 11e à la 15e année incluse ;
- 35% pour chaque année de la 16e à la 20e année incluse ;
- 40% pour chaque année au-delà de la 20e année.

#### **Article 41.- Licenciement économique**

Tout licenciement motivé par une diminution de l'activité ou réorganisation intérieure de la CRTV sera soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.

#### **Article 42.- Décès du travailleur**

Les dispositions à prendre en compte lors du décès d'un travailleur sont celles prévues au titre VI relatifs aux avantages sociaux dans la présente convention.

#### **Article 43.- Fin du détachement**

Le détachement est essentiellement révocable. La fin du détachement est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur.

#### **Article 44.- Départ à la retraite**

(1) L'atteinte par le travailleur de l'âge limite de départ à la retraite qui donne droit à la jouissance d'une pension ou d'une allocation de vieillesse constitue un cas normal de cessation de contrat de travail tant à l'égard du travailleur, que de l'employeur.

(2) Dans ce cas, la CRTV est tenue de prendre les dispositions nécessaires afin de liquider les droits du travailleur à la date de départ à la retraite.

(3) La cessation du contrat est assortie, en toute hypothèse, d'une obligation de notification à l'initiative de la CRTV ou des travailleurs.

(4) Le délai de notification est de six (06) mois.

#### **Article 45.- Indemnité de fin de carrière**

Une indemnité de fin de carrière égale à l'indemnité de licenciement majorée de quinze (15) points du pourcentage par tranche est accordée au travailleur conformément aux ratios ci-dessous :

- 30 % pour chacune des cinq (05) premières années ;
- 40% pour chaque année de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année incluse ;
- 50% pour chaque année de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année incluse;
- 60% pour chaque année de la 16<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année incluse;
- 70% pour chaque année au-delà de la 20<sup>e</sup> année.

Pour le calcul de cette Indemnité en faveur du personnel en détachement à la CRTV, seules les années de service passées à la CRTV rentrent dans sa base de calcul.

#### **Article 46.- Prime de bonne séparation**

(1) Une prime de bonne séparation basée sur le salaire global mensuel moyen, est accordée aux travailleurs de la CRTV conformément aux ratios ci-dessous :

- 25% pour chacune des cinq premières années ;
- 35% pour chaque année de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année incluse ;
- 45% pour chaque année de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année incluse ;
- 55% pour chaque année de la 16<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année incluse ;
- 65% pour chaque année au-delà de la 20<sup>e</sup> année.

(2) Cette prime est liquidée au même moment que les autres droits liés à la rupture du contrat.

#### **Article 47.- Licenciement pour condamnation définitive à une peine privative de liberté**

Le licenciement d'un agent peut être prononcé à la suite d'une condamnation pour crime ou autre délit infamant réprimé par la loi.

Le Directeur Général de la CRTV doit dans ce cas respecter la procédure de licenciement.

#### **Article 48.- Indemnité d'invalidité**

L'employé déclaré totalement invalide a droit :

- à une indemnité d'invalidité calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement et égale à deux fois le taux de celle-ci ;
- au transport, pour lui-même, sa famille et ses bagages dans les conditions prévues par la présente convention.

#### **Article 49.- Certificat de travail**

La Direction Générale doit délivrer à tout travailleur quittant la CRTV au moment de son départ, un certificat de travail conforme à la réglementation en vigueur.

### **TITRE III**

#### **SALAIRE – INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES**

#### **Article 50.- Salaire de base**

(1) Un salaire de base est alloué à chaque agent en fonction de sa classification.

(2) La nouvelle grille de salaires de base catégoriels échelonnés est annexée à la présente convention. Elle tient compte de la revalorisation par groupe socio-professionnel tel qu'il suit :

- pour les agents d'exécution des catégories 1 à 6 : 15% ;
- pour les agents de maîtrise des catégories 7 à 9 : 13% ;
- pour les cadres des catégories 10 à 12 : 11%.

(3) La grille salariale peut être révisée tous les (03) ans en fonction de la conjoncture économique et des performances de l'entreprise par une commission créée par le Ministre en charge des questions de travail à la diligence des parties.

#### **Article 51.- Retenues sur salaire**

(1) En dehors des dispositions prévues par la législation en vigueur, aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire d'un travailleur.

(2) Tous les salaires doivent être payés en monnaie ayant cours légal et ne peuvent en aucun cas être versés en marchandises, denrées, rations ou autres substituts.

(3) Dans la mesure du possible, le paiement par virement bancaire doit être privilégié.

#### **Article 52.- Indemnités diverses**

(1) **Une indemnité de sujétion** est payée en même temps que le salaire. Elle est accordée aux agents occupant des postes de responsabilité et au personnel d'astreinte selon les montants en FCFA ci-après :

- Directeur central : 60 000 ;
- Directeur et assimilé : 50 000 ;
- Directeur adjoint et assimilé : 40 000 ;
- Sous-directeur et assimilé : 37 500 ;
- Chef de service et assimilé : 25 000 ;
- Chef de service adjoint et assimilé : 15 000.

(2) **Une indemnité de représentation** est accordée aux personnels occupant des postes de responsabilité selon les montants en FCFA ci-après ;

- Directeur Central : 150 000 ;
- Directeurs et assimilés : 100 000 ;
- Chefs de Stations Régionales : 75 000 ;
- Chefs de Chaînes thématiques et de proximité : 50 000.

(3) **Une indemnité d'entretien véhicule** est accordée aux personnels occupant des postes de responsabilité selon les montants en FCFA ci-après :

- Directeur Central : 220 000 ;
- Directeur et Assimilé : 200 000.

(4) **Une indemnité de transport** est accordée aux personnels de la CRTV selon les montants en FCFA ci-après :

- Directeur adjoint : 45,000 ;
- Sous-directeur et assimilé : 40.000 ;
- Chefs de service et assimilé : 35.000 ;
- Chefs de service adjoint : 30.000 ;
- Chefs de bureau : 25.000 ;
- Cadres sans responsabilité : 20.000 ;
- Agents de maîtrise : 15,000 ;
- Agents d'exécution : 10.000.

(5) **Une indemnité compensatrice de logement** est accordée à tout le personnel de la CRTV. Elle est égale à 30% du salaire de base, Toutefois le minimum attribué aux responsables ci-dessous désignés est fixé en FCFA ainsi qu'il suit :

- Directeur Central: 225 000;
- Directeur et assimilé : 200 000 ;
- Directeur adjoint et assimilé : 175 000 ;
- Sous-directeur et assimilé : 150 000 ;
- Chef de service et assimilé ; 125 000 ou 30% du salaire de base.

### **Article 53.- Primes diverses**

(1) Tout agent bénéficie d'une **prime d'ancienneté** égale à 4% du salaire de base de l'échelon A de sa catégorie après deux (2) ans d'activité et à 2% par année supplémentaire sans plafonnement suivant la réglementation en vigueur. Elle prend effet pour compter de la date de recrutement ou de détachement.

(2) **Une prime de technicité** est accordée en FCFA à tout le personnel de la CRTV ainsi qu'il suit ;

- Cadres: 16 500;
- Agents de maîtrise : 12 500;
- Agents d'exécution ; 9 000.

(3) **Une prime de saturnisme** est accordée aux travailleurs exposés aux émanations chimiques et rayonnements électromagnétiques. Elle est de FCFA dix mille (10.000) par mois.

(4) **Une prime de sédentarité** est accordée aux travailleurs sédentaires des services ci-après : écran sonore radio, CDM, Centres Nodaux, Archivistes, Centres de Diffusion, Régisseurs d'Antenne. Assistantes de Direction, Documentalistes, les personnels des centres de production radio et les personnels administratifs. Elle est de F CFA dix mille (10.000) par mois.

(5) **Une prime d'astreinte** de FCFA quarante mille (40.000) est attribuée aux personnels ci-après :

- le personnel du Secrétariat du DG ;
- le personnel du Secrétariat du DCA ;
- les secrétaires des Directeurs ;
- les gardes du corps du DG et du DGA ;
- le chauffeur du DG et du DGA ;
- le personnel du service du courrier ;
- le Caissier Principal ;
- le Caissier secondaire ;
- le personnel technique travaillant dans les équipements et ne pouvant jamais effectuer des missions ;
- tout autre agent désigné par une note de service du Directeur Général.

(6) **Une prime de risque** est accordée à tous les travailleurs. Elle est fixée à FCFA dix mille (10,000) par mois.

(7) **Une prime de traitement de salaire** en FCFA est allouée aux personnels chargés du traitement des salaires ainsi qu'il suit ;

- Directeur : 66 500 ;
- Sous-directeur : 65 000;
- Chef de service : 50 000 ;
- Autres personnels : 23 500.

(8) **Une prime de caisse** en FCFA est accordée comme suit, aux personnels ci-après :

- Caissier principal : 50 000 ;
- Le Chef de Service Administratif et Financier : 20 000 ;
- Caissier secondaire : 20 000.

(9) **Une prime de sécurité** est allouée au Garde du Corps du Directeur Général Elle s'élève 125.000 FCFA par mois.

(10) Une prime pour travaux en commission peut être accordée par le Directeur Général de la CRTV dans le cadre des travaux spécifiques.

(11) Une gratification de fin d'année peut être allouée au personnel de la CRTV selon les performances annuelles et la conjoncture économique. Le montant de cette gratification est adossé au salaire laissé à la discrétion du Directeur Général.

#### **Article 54.- Acomptes sur le salaire**

(1) Tout agent peut recevoir sur sa demande à titre d'acompte, un paiement partiel déductible de son salaire mensuel. Toutefois, sont exclus du bénéfice des acomptes les agents détenteurs d'une attestation irrévocable de salaire au profit d'une institution financière.

(2) Le montant de l'acompte ne peut être supérieur à la moitié de la rémunération mensuelle nette, déduction faite des retenues légales et de la mensualité d'un prêt éventuel consenti auparavant par la CRTV. Une décision du Directeur Général fixe les modalités d'attribution de cet avantage.

(3) La situation comptable de l'agent bénéficiaire d'un acompte est obligatoirement apurée lors de la paie des salaires immédiatement consécutive.

#### **Article 55.- Avance exceptionnelle sur salaire**

(1) Une avance sur salaire peut être accordée au personnel à titre exceptionnel.

(2) Celle-ci est attribuée par le Directeur Général suite à la demande motivée du travailleur remplissant les conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté d'au moins un (01) an à la CRTV ;

- justifier d'une période d'activité au moins égale à un an de service avant la retraite ou avant la fin du détachement ;
- être libre de tout engagement financier vis-à-vis de l'Office ;
- produire une attestation de non endettement.

(3) Le montant de l'avance sur salaire ne peut excéder quatre (04) fois la rémunération mensuelle nette de l'agent bénéficiaire.

(4) Le remboursement s'effectue sans intérêt, pendant une durée qui ne peut excéder 12 (douze) mois.

(5) Une décision du Directeur Général précise en tant que de besoin, les modalités pratiques d'octroi et de remboursement de ces avances.

#### **TITRE IV** **CONDITIONS DE TRAVAIL**

##### **Article 56.- Durée du travail**

(1) La durée de travail est régie par les dispositions législatives et réglementaires. Elle est de 40 heures par semaine soit 173,33 heures par mois.

(2) Compte tenu de la nature des activités de la CRTV, des horaires de travail particuliers peuvent être aménagés, entraînant pour certains travailleurs des prestations de nuit, des prestations des dimanches et/ou jours fériés, le travail par roulement successif.

##### **Article 57.- Travail de nuit**

Sont considérées comme heures de nuit les heures prestées entre 22 heures et 06 heures.

#### **TITRE V** **SANTE ET SECURITE SOCIALE**

##### **Article 58.- Couverture médico-sociale**

(1) La CRTV assure à ses personnels le service, à titre permanent, d'un médecin d'entreprise.

(2) La CRTV souscrit une police d'assurance pour la couverture médicale de son personnel, du conjoint légitime et des enfants mineurs.

(3) La couverture médicale cesse dès qu'un agent quitte la CRTV.

##### **Article 59.- Prestation familiale**

Le personnel de la CRTV bénéficie du régime des prestations familiales de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).



### **Article 60.- Régime de retraite**

(1) Le personnel recruté par la CRTV bénéficie du régime de retraite de la CNPS. Il est admis à faire valoir ses droits à la retraite à 60 ans d'âge.

(2) Les personnels de l'Etat en service à la CRTV sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite conformément au Statut Général de la Fonction Publique et les textes spéciaux en vigueur.

### **Article 61.- Retraite anticipée**

La CRTV peut, sur autorisation de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, accorder au personnel directement recruté par l'Office qui en fait la demande, une retraite anticipée dans les conditions ci-après :

- être âgé de 55 ans au moins ;
- avoir cotisé pour la pension retraite au moins 180 mois (15 ans) à la CNPS.

## **TITRE VI** **AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 62.- Médaille d'honneur du travail et autres distinctions honorifiques**

(1) Chaque agent de la CRTV récipiendaire d'une médaille du travail perçoit une prime de médaille dont le montant par médaille est de FCFA dix mille (10.000) par année de service. Ladite prime est payée avant la date de la cérémonie de décoration.

(2) La CRTV prend en charge les frais d'achat de la médaille.

### **Article 63.- Mutuelle**

Il peut être mis en place une mutuelle du personnel de la CRTV dont les modalités de fonctionnement sont fixées par des textes particuliers.

### **Article 64.- Clubs et Associations**

(1) Des Clubs et Associations peuvent être créés au sein de la CRTV.

(2) Des activités culturelles, artistiques et sportives peuvent être organisées au sein de l'Office après accord du Directeur Général.

### **Article 65.- Facilité de prêts**

La CRTV peut négocier au profit de son personnel de meilleures conditions d'accès au crédit auprès des Etablissements financiers agréés.

### **Article 66.- Décès de l'agent ou d'un membre de sa famille**

(1) La CRTV prend en charge les frais funéraires de ses agents, de leurs conjoints et enfants légitimes mineurs conformément aux dé-

comptes de la prime «frais funéraires » appliqués en la matière par l'assureur.

Pour le personnel, se conformer au tableau ci-après :

<b>Rubriques</b>	<b>Montants plafonnés (FCFA)</b>	<b>Observations</b>
contribution de la CRTV	800 000	Forfait
Cercueil	300 000	Forfait
Habillement	100 000	forfait
Gerbe de fleurs	80 000	Forfait
Frais de morgue	250 000	forfait plafonné
Location corbillard	300 000	forfait plafonné
Frais de service religieux	80 000	forfait plafonné
Location groupe électrogène	50 000	Forfait
Tombe	40 000	Forfait
<b>TOTAL</b>	<b>2 000 000</b>	

NB : en cas de dépense justifiée inférieure à FCFA deux millions (2 000 000), le reliquat est remis à la famille du de cujus.

Pour le conjoint ou l'enfant légitime mineur, le personnel éprouvé reçoit une contribution de FCF A cinq cent mille (500 000) de la CRTV.

En cas de décès d'un personnel à la retraite, la CRTV contribue à l'organisation des obsèques à hauteur de FCFA sept cent mille (700 000).

## **TITRE X**

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 67.- Abrogation des dispositions antérieures**

(1) La présente convention d'entreprise abroge toutes les dispositions antérieures qui lui sont contraires.

(2) Les avantages ne sont pas cumulatifs de ceux déjà accordés pour le même objet à la suite des usages. Dans un tel cas, l'avantage le plus favorable sera appliqué.

(3) Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats individuels antérieures lorsque celles-ci sont moins avantageuses.

(4) Pour les matières non prévues, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en République du Cameroun.

### **Article 68.- Modification - Application**

(1) La présente convention peut être révisée à l'initiative de l'une des parties tous les trois (03) ans.

(2) Le Directeur Général prendra toutes les mesures nécessaires en vue de l'application de la présente convention,

### **Article 69.- Entrée en vigueur**

La présente convention d'entreprise prend effet à compter de la date de son dépôt au Greffe du Tribunal de Première Instance du ressort.

Ont signé :

<b>Pour l'employeur</b>	<b>Pour les travailleurs</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• ONGONO Martial ; <b>CT3</b></li><li>• ABDOULKADRI ; <b>DRHS</b></li><li>• KAJOUDI ; <b>DAF</b></li><li>• RAMSINA ; <b>DEAP</b></li><li>• NGO HOYA Sipora ; <b>DAJC</b></li><li>• ESSAKA Michèle ; <b>SP</b></li><li>• NLOMNGOÏ II Léontine ; <b>ST</b></li><li>• FON Juliet ; <b>SAJ</b></li></ul>	<p><b>L'UGTC</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• BISSALA Isaac</li></ul> <p><b>LE SYNATRACOME:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• MBAKEU Thomas</li><li>• DINA VALDEZ François</li><li>• ESSO EBAAH Athanase Louis</li><li>• EBOULA Huguette</li></ul> <p><b>LE SYNACOM ;</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• MOUANGUE Pierre Louis</li><li>• NGUEMOU Lazare</li><li>• LUMA SLIM Davis</li><li>• MANYÂKONG Benoît</li></ul>

LE DIRECTEUR GENERAL DE LA CRTV  
**Charles NDONGO**

POUR L'ADMINISTRATION  
Directeur des Relations Professionnelles  
**Madame NKONO Balbine Elisabeth,**

Fait à Yaoundé, le 02 octobre 2017