

ACCORD COLLECTIF
POUR LES JOURNALISTES
DE RADIO FRANCE





PREAMBULE

Compte tenu du décret en date du 2 février 1988 rendant obligatoire l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (CCNTJ) du 1^{er} novembre 1976 au sein de Radio France et ses filiales, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes pour compléter et aménager ou adapter ladite convention sous la forme du présent accord.

Cet accord collectif, négocié dans le cadre de l'article L. 2261-14 du Code du Travail, se substitue de plein droit pour les chapitres concernés, dès la date de son entrée en vigueur, aux mesures unilatérales venant en substitution à l'avenant audiovisuel à la CCNTJ pour les journalistes de Radio France prises le 21 mars 2011. Ainsi les chapitres des mesures unilatérales concernant le dialogue social, la GPEC, la formation professionnelle, l'égalité des chances et de traitement, restent en vigueur dans l'attente d'accords d'entreprise sur ces thèmes à Radio France.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du mois suivant sa signature à l'exception du chapitre VII « Les fonctions et rémunérations » et ses annexes qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Il est convenu que le terme « la partie employeur », constituée par l'entreprise nationale de radiodiffusion Radio France et ses filiales, est ci-après utilisé sous la désignation globale de « Radio France ».

CHAPITRE I : OBJET ET DOMAINE

Le présent accord régit les rapports entre :

- Radio France, entreprise nationale de radiodiffusion, et ses filiales,
- Et
- les journalistes professionnels, tels que définis à l'article 1^{er} de la CCNTJ, salarié-es de Radio France et de ses filiales.

Le présent accord ne peut en aucun cas remettre en cause le niveau de salaire acquis par les journalistes inscrits à l'effectif à la date de son entrée en vigueur.

CHAPITRE II : ADHESION, DUREE, DENONCIATION, REVISION

ARTICLE II.1. Adhésion à l'accord

Toute organisation syndicale représentative au niveau national dans le collège Journaliste peut adhérer à tout moment de son choix au présent accord.

ARTICLE II.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature. Il peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une demande de révision, dans les conditions ci-après définies.

ARTICLE II.3. Révision de l'accord

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

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la partie employeur et aux organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture d'une réunion de négociation pour la mise en conformité avec toute nouvelle disposition légale ou réglementaire, ou d'une modification de la CCNTJ. La réunion devra être organisée dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande formulée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente.

ARTICLE II.4. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

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

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

La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvelle rédaction afin que les négociations commencent au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de dénonciation.

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

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

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

CHAPITRE III : COMMISSION D'INTERPRETATION ET D'APPLICATION

Afin d'assurer les meilleures conditions d'interprétation et d'application du présent accord et d'en garantir la lettre et l'esprit, il est créé une commission d'application et d'interprétation de l'accord dont les missions, la composition et le fonctionnement sont définis ci-après.

- Missions :

La commission d'application donne son avis sur les différends :

1. d'interprétation du présent accord,
2. d'ordre individuel, nés à l'occasion de l'application du présent accord, non réglés amiablement au sein de Radio France.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit des parties de saisir la juridiction compétente.

- Composition

La commission comprend des représentants de chacune des parties, employeur et organisations syndicales, signataires du présent accord, à raison de 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de la partie employeur.

La présidence est assurée par un-e représentant-e de Radio France.

Les personnes désignées pour participer à la commission bénéficient d'une journée de préparation préalable à la tenue de la réunion.

- Fonctionnement

La partie la plus diligente saisit le président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la commission qui se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de réception de la lettre recommandée. La demande introduite doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

La commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute personne qu'elle juge utile de consulter.

En cas d'interprétation de l'accord, l'unanimité des parties vaut recommandation. Dans ce cadre, une organisation syndicale représentative et signataire du présent accord pourra demander sa révision telle que définie au II.3. ci-dessus, de telle sorte que la recommandation constitue alors une nouvelle disposition de l'accord.

Le procès-verbal de la réunion est établi et notifié aux membres présents de la commission dans les quinze jours suivants celle-ci, sous la responsabilité du président. Il est considéré comme adopté si dans les vingt jours francs suivants, aucune observation écrite n'a été notifiée à la présidence par l'un des signataires.

Les observations notifiées, accompagnées le cas échéant de la réponse du président de la commission sont annexées au procès-verbal qui est adressé à l'ensemble des parties signataires.

En cas de différend individuel, les conclusions du procès-verbal, ainsi que la suite donnée à l'affaire par la partie concernée sont communiquées à l'autre partie dans les quinze jours qui suivent la signature du procès-verbal.

CHAPITRE IV : LES ENGAGEMENTS A L'EMBAUCHE

Les engagements ci-dessous sont liés au contrat de travail quelle que soit sa nature juridique. Ils s'appliquent globalement et intégralement aux journalistes dans l'entreprise.

ARTICLE IV.1. Principes professionnels

Les journalistes de l'entreprise s'engagent à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de l'entreprise par des actes, propos ou écrits mensongers, diffamatoires ou injurieux, ou des actes de concurrence contraires aux intérêts de l'entreprise.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la liberté d'opinion et au droit d'expression de chaque journaliste et doivent s'appliquer dans le respect de l'article L. 1121-1 du Code du Travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent que dans l'expression publique de leur opinion les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part de la déontologie professionnelle, d'autre part de leur appartenance à une entreprise du service public de l'audiovisuel. Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47 de la CCNTJ.

Les journalistes de Radio France tiennent pour règle de leur activité professionnelle la Charte des d'éthique professionnelle des journalistes publiée par le Syndicat national des journalistes en juillet 1918, janvier 1938 et le 9 mars 2011 (**Annexe 1**). Le journaliste ne peut être contraint à accepter un acte professionnel ou à diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité des faits. Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources, de refuser de signer une émission ou une partie d'émission dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté. Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à son intime conviction professionnelle. Radio France ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom à des fins publicitaires sans l'accord de celui-ci. De même, le journaliste ne saurait user de la notoriété acquise dans sa profession pour servir, hors de cette profession, la publicité d'un produit, d'une entreprise ou d'une marque.

ARTICLE IV.2. Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à Radio France et aux journalistes l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par une meilleure répartition du travail. A cet effet, la collaboration des journalistes relevant du présent accord est exclusive.

L'exclusivité de collaboration ne s'applique pas aux pigistes, aux CDD de droit commun et aux journalistes à temps partiel.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque journaliste d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de Radio France, qui lui serait préjudiciable ou concurrentielle. Il est toutefois dérogé à ce principe lorsque Radio France a accordé un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un-e journaliste qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative, salariée ou non. Cette disposition est étendue aux journalistes bénéficiant d'un congé rémunéré dans le cadre du Compte Epargne-Temps.

Des dérogations à ce principe peuvent être accordées aux journalistes (collaborations extérieures), sur autorisation écrite du Secrétaire Général aux Rédactions ou de son représentant expressément mandaté, après une demande écrite et motivée du (de la) journaliste concerné-e, adressée auprès de son secrétariat.

Radio France répondra à cette demande dans les dix jours ouvrés après réception de la demande. La collaboration extérieure ne pourra être autorisée qu'hors temps de travail. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

Les journalistes de Radio France ayant une collaboration régulière à un titre de presse doivent demander annuellement le maintien de l'autorisation, dans les mêmes termes.

Les collaborations journalistiques à caractère fortuit des journalistes professionnels sont dispensées d'autorisation, dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à Radio France. Sont considérées comme fortuites les collaborations extérieures imprévues, liées à l'actualité et à l'isolement géographique des journalistes.

Radio France peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles. Le (la) journaliste occasionnel-le reste libre de donner suite, ou non, à cette demande.

Les activités d'enseignement, de formation et d'éducation sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas au bon fonctionnement de la rédaction. Elles ne peuvent cependant pas s'exercer sur le temps de travail du (de la) journaliste.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs, d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, sous réserve du respect du principe de discrétion professionnelle.

ARTICLE IV.3. Intérêts croisés

Il est interdit à tout-e journaliste de posséder soi-même ou par personne interposée des intérêts au sein d'une entreprise de nature à compromettre son indépendance. Tous les renseignements utiles seront fournis à Radio France, par les journalistes, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

ARTICLE IV.4. Utilisation des prestations

Les journalistes cèdent à Radio France, en totalité et en exclusivité, les droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations réalisées dans le cadre du contrat de travail quels que soient les supports (exemple : droits de diffusion, de reproduction et d'exploitation de leurs prestations). Les conditions de cession des droits secondaires et d'exploitation secondaires des prestations des journalistes sont précisées par voie d'accord d'entreprise. Cette cession n'a aucune conséquence sur les prérogatives des journalistes au titre de leur droit moral, qui restent pleines et entières.

ARTICLE IV.5. Inventions

L'invention faite par un-e journaliste de Radio France est régie par les articles L. 611-7 et R. 611-1 à R. 611-10 du Code de la Propriété Intellectuelle. L'**Annexe 2** au présent accord précise le régime applicable aux inventions des salarié-es-es à Radio France.

ARTICLE IV.6. Protection des salarié-es

Tout-e journaliste de Radio France a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les textes en vigueur, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations, agressions physiques ou verbales ou toute atteinte à la personne dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En particulier, Radio France prend à sa charge le coût de la défense du (de la) journaliste, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du (de la) journaliste.

ARTICLE IV.7. Droit d'expression

Radio France garantit le droit d'expression directe et collective des journalistes sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, conformément aux articles L. 2281-1 et suivants du Code du Travail. Plus globalement, Radio France s'efforce de développer la participation de journalistes à une réflexion collective sur les activités exercées, les compétences mises en œuvre et leur évolution.

CHAPITRE V : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE V.1. Les différentes natures des contrats de travail

V.1.1 Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Dans le champ couvert par le présent accord et conformément à l'article L. 1221-2 du Code du Travail, il est rappelé que « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » au sein de Radio France ; toutefois il est possible de recourir aux contrats définis aux paragraphes V.1.2.1 et V.1.2.2. ci-après.

V.1.2. Le contrat à durée déterminée

Il peut être fait appel à des journalistes engagé-es par contrats à durée déterminée selon les règles définies ci-après.

Ces contrats ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise conformément à l'article L. 1242-1 du Code du Travail.

V.1.2.1. Le CDD de droit commun (CDD)

Conformément aux articles L. 1242-2- 1°) et 2°) du Code du Travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants et tenant :

- Soit au remplacement d'un-e salarié-e en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce-tte salarié-e et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du (de la) salarié-e recruté-e par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Conformément à l'article L 1242-6 du Code du Travail, il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer un-e salarié-e dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail.

- Soit à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

V.1.2.2. Le contrat de pige

Les journalistes rémunérés à la pige bénéficient à Radio France d'un contrat de travail écrit.

Le (la) pigiste est un-e journaliste rémunéré-e à la tâche selon un barème qui fera l'objet d'un examen systématique lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Conformément à l'article L. 7112-1 du Code du travail reprenant les dispositions de la loi Cressard, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel, est présumée être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

R

NS

ACJ

VF

ARTICLE V.2. L'embauche

L'embauche s'effectue dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur et des dispositions particulières fixées par le présent accord et ses annexes.
Toute personne peut postuler à un emploi de journaliste à Radio France.

V.2.1. Le contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat écrit qui établit la relation de travail entre Radio France et le (la) journaliste.

L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit, qui est transmis au (à la) journaliste dès son élaboration et qui doit être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le jour de l'embauche pour un CDI ou un CDD.

Ce contrat est conclu et signé par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation pour exercer cette qualité.

Tout-e candidat-e doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil, de son domicile principal et de son permis de conduire (sauf salarié-e en situation de handicap dûment justifiée)
- justifier des diplômes avancés et/ou des références professionnelles requises pour la qualification considérée
- être reconnu-e apte pour l'emploi auquel il (elle) postule lors de la visite médicale d'embauche.

Chaque engagement doit préciser :

- La fonction, la qualification professionnelle, la nature du contrat et sa durée et le cas échéant son objet ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, la date de prise de fonction, la durée et le lieu de travail et la direction d'affectation ;
- l'intitulé de l'accord collectif applicable, la durée de la période d'essai éventuellement prévue, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

En cas de mise en œuvre d'un CDD, conformément à l'article L.1242-12 du Code du Travail, le contrat doit en outre préciser les dates de début et de fin, ou une durée minimale si le contrat est à terme imprécis tel que défini par l'article L. 1242-7 du Code du Travail, et le cas échéant une clause de renouvellement; il mentionnera obligatoirement - en cas de remplacement - le nom et la qualification de la personne remplacée ainsi que le motif du remplacement, la durée du travail de la personne remplacée.

V.2.2 La période d'essai

Tout-e journaliste embauché-e peut être soumis-e à une période d'essai au cours de laquelle il (elle) peut donner et ou recevoir congé sans indemnité sur simple notification écrite, sous réserve du respect des délais de prévenance légaux des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du Travail.

- Pour les journalistes dotés-es de contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée en application des dispositions de l'article L. 1221-19 du Code du Travail et de l'article 19 de la CCNTJ à savoir :
 - 1 mois pour les journalistes titulaires
 - 3 mois pour les journalistes stagiaires

De façon générale, quand un-e journaliste a signé un ou plusieurs contrats à durée déterminée, dont la durée cumulée équivaut à la durée des périodes d'essai ci-dessus mentionnées, aucune période d'essai ne sera mentionnée dans son contrat à durée indéterminée.

ACD

VF
N5

Délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai :

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, le (la) journaliste est confirmé-e, sauf à ce que Radio France lui notifie par écrit le congé sans indemnité dans le respect des délais de prévenance légaux des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du Travail :

Lorsque Radio France décide de mettre fin au contrat pendant la période d'essai, il en informe par écrit le (la) journaliste dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24h en deçà de 8 jours de présence
- 48h entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence

Lorsque le (la) journaliste décide de mettre fin à son contrat pendant la période d'essai, il le notifie par écrit en respectant un délai de prévenance de 48h, pouvant être ramené à 24h si la durée de présence du (de la) journaliste est inférieure à 8 jours dans l'entreprise.

Pour les journalistes doté-es de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par la législation en vigueur (et notamment l'article L. 1242-10 du Code du Travail) : cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

V.2.3. La procédure d'embauche

Radio France rappelle tout son attachement à la mise en œuvre et au développement constant d'une politique générale et volontariste visant à renforcer la lutte permanente de l'entreprise contre toutes les formes de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même. Radio France applique des critères d'embauche non discriminatoires et non distinctifs, conformément à l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Aussi, les personnes chargées du recrutement sont sensibilisées en permanence afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle. Lors des entretiens d'embauche, au nombre minimum de 2, menés par des personnes différentes, les questions spécifiques pouvant induire une attitude discriminatoire sont proscrites, notamment celles ayant trait à l'engagement syndical ou associatif.

Pour ses offres d'emplois externes et publications internes, Radio France s'engage à rechercher des intitulés et des définitions d'emploi dont les termes ne permettent aucune distinction.

Toute embauche doit être réalisée selon des critères de compétence et de qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme et/ou d'expérience professionnelle du (de la) candidat-e par rapport au poste recherché.

Au-delà de trois candidatures n'ayant pas donné lieu à un entretien de recrutement, tout-e candidat-e est reçu-e dans le cadre d'un entretien avec la DRH, pour exprimer notamment ses souhaits de mobilité.

Tout-e journaliste embauché-e doit se rendre, sur convocation de Radio France, à une visite médicale d'embauche, avant sa prise de fonction ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, afin de déterminer s'il (elle) est médicalement apte pour l'emploi auquel il (elle) postule. L'examen médical a pour but de rechercher si le (la) journaliste est médicalement apte au poste de travail auquel Radio France envisage de l'affecter. À la suite de cette visite, une fiche d'aptitude est remise au (à la) journaliste ainsi qu'à Radio France.

Lors de son entrée à Radio France, le (la) journaliste se voit remettre sous un format numérique la CCNTJ, le présent accord collectif et le règlement intérieur. Toute modification de ces textes sera portée à la connaissance du personnel.

CHAPITRE VI : L'ANCIENNETE

L'ancienneté est le cumul du temps passé au sein de Radio France quels que soient les contrats de travail (CDI, CDD, piges) et le métier exercé.

Les salarié-es sous CDI conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de l'ancienneté dans l'entreprise qui leur a été reconnue à Radio France.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé-e n'a pas fait l'objet d'une procédure de licenciement, de rupture conventionnelle ou de départ ou de mise à la retraite pour ce laps de temps.

A compter de la date d'application du présent accord, l'ancienneté des nouveaux (nouvelles) journalistes recruté-es par Radio France sera fixée dans les conditions prévues à la première phrase du présent chapitre.

Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, sont comprises les interruptions de travail suivantes :

- congés annuels légaux et conventionnels (congés supplémentaires, congés supplémentaires spéciaux et congés pour événements familiaux, ...)
- congé pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle
- périodes de maladie ayant donné lieu à versement total ou partiel du salaire par Radio France ou par l'organisme de prévoyance
- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- congé parental pour la moitié de sa durée
- congé médico-social (le congé médico-social regroupe les dispositifs légaux de congé de présence parentale, congé de soutien familial et congé de solidarité familiale)
- congé de formation économique, sociale et syndicale
- congé syndical (dans la limite de trois ans)
- congé d'enseignement des journalistes (article 11 CCNTJ)
- congé individuel de formation (CIF)
- congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps (C.E.T.)
- journée défense et citoyenneté
- temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires
- temps de service dans la réserve opérationnelle, la réserve civile de la police nationale, la réserve de sécurité civile ou le corps de réserve sanitaire
- congé de solidarité internationale (dans la limite de 6 mois)
- suspension du contrat pour mandats parlementaires publics au sens de l'article XII.1 du présent accord (dans la limite de 24 mois)
- détachement
- mise à disposition

L'ancienneté dans l'entreprise, issue du cumul de plusieurs contrats, est une ancienneté reconstituée servant de référence unique à tous les droits attachés à la notion d'ancienneté.

Toutefois, pour tout contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 22 jours calendaires, le nombre de jours de ce contrat sera majoré de 40% afin d'intégrer dans le calcul de son ancienneté la part de temps relative au repos hebdomadaire.

Conformément aux dispositions de l'article 24 de la CCNTJ, il y a lieu de distinguer entre l'ancienneté professionnelle (reconnue par la Commission de la carte de presse y compris journaliste stagiaire), temps pendant lequel le (la) journaliste professionnel-le a effectivement exercé son métier, et l'ancienneté dans l'entreprise, temps pendant lequel il (elle) est employé-e comme tel dans l'entreprise.

VG
ACJ NG

CHAPITRE VII : LES FONCTIONS ET REMUNERATIONS

ARTICLE VII.1. Fonctions et rémunérations

Afin de valoriser la qualification professionnelle des journalistes de Radio France, la prise en compte de la compétence et de l'expérience constitue le levier essentiel de leur évolution de carrière.

Les fonctions des journalistes sont déterminées par les activités réellement exercées dans les quatre filières professionnelles : reportage, spécialisation, présentation, encadrement.

Le passage de l'une à l'autre de ces filières peut se produire à tout moment de la carrière d'un-e journaliste.

La grille de rémunération se structure en 7 niveaux dans chacune de ces filières :

- filière reportage : de rédacteur reporteur à GR5 ou ESP5
- filière présentation : de rédacteur reporteur à responsable d'édition 4
- filière spécialisation : de rédacteur reporteur à responsable de rubrique 5
- filière encadrement : de chef de service adjoint à rédacteur en chef niveau 6.

Les dispositions du présent chapitre annulent et remplacent les dispositions du « Protocole d'accord sur le règlement de la question des disparités salariales et l'évolution de carrière des journalistes de Radio France » du 21 décembre 2006 et l'article 1^{er} de l'avenant à cet accord du 1^{er} février 2010.

VII.1.1. Détermination du salaire des journalistes

Chaque journaliste est rattaché-e à une fonction à laquelle est associée un salaire minimum garanti dénommé salaire de base minimum garanti.

Le salaire est déterminé par l'addition de plusieurs éléments :

- Le salaire de base réel qui ne peut être inférieur au salaire de base minimum garanti de chacune des fonctions,
- Une prime d'ancienneté, dont l'assiette est l'indice minimum de la fonction du journaliste, calculée en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans la profession (reconnue par la Commission de la carte de presse y compris journaliste stagiaire), dans les conditions suivantes :
 - o 5% pour 5 ans ;
 - o 10% pour 10 ans ;
 - o 15% pour 15 ans ;
 - o 20% pour 20 ans ;
 - o 25% pour 25 ans ;
 - o 30% pour 30 ans.

A la suite de l'intégration dans la rémunération mensuelle de primes (la prime de fin d'année, la prime de modernisation/prime spécifique, le nouvel instrument salarial, la mesure générale hors NIS, la mesure générale-complément salarial) selon des modalités définies en **Annexe 3** au présent accord, s'ajoutent désormais au nouveau salaire de base recalculé et le cas échéant à la nouvelle prime d'ancienneté recalculée, les éléments de rémunération suivants :

- le treizième mois tel que défini à l'article 25 de la CCNTJ,
- le cas échéant, une indemnité de fonction,
- le cas échéant, l'indemnité de fonction d'encadrement,
- le cas échéant, la prime d'adjoint de rédaction en radio locale.

VII.1.2. Rémunération dans le cadre d'un remplacement provisoire sur une fonction d'encadrement

Tout journaliste titularisé, appelé pour une période supérieure à un mois sur 3 mois consécutifs à occuper une fonction d'encadrement, fonction dont le salaire de base minimum est plus élevé que celui de sa propre fonction, perçoit automatiquement une indemnité provisoire.

Cette indemnité correspond au minimum à la valeur d'une « promotion fonctionnelle » sans pouvoir être inférieure à l'indice minimum d'entrée dans la fonction du journaliste remplacé, dans les conditions suivantes :

- remplacement d'un-e rédacteur-trice en chef en locale : indice minimum d'entrée dans la fonction de « rédacteur-trice en chef niveau 1 » ;
- remplacement d'un-e chef de service adjoint-e : indice minimum d'entrée dans la fonction de « chef de service adjoint-e » ;
- remplacement d'un-e chef de service : indice minimum d'entrée dans la fonction de « chef de service 1 » ;
- remplacement d'un-e rédacteur-trice en chef adjoint-e d'une rédaction nationale : indice minimum d'entrée dans la fonction de « rédacteur-trice en chef adjoint-e de nationale 1 » ;
- remplacement d'un-e rédacteur-trice en chef de rédaction nationale : indice minimum d'entrée dans la fonction de « rédacteur-trice en chef niveau 2 ou 3 ».

Par ailleurs, le (la) journaliste remplaçant-e bénéficie de l'attribution de l'indemnité de fonction d'encadrement liée à la fonction remplacée. Celle-ci n'est pas cumulable avec l'attribution de toute autre indemnité de fonction d'encadrement liée à la fonction d'origine.

Le remplacement est limité à six mois consécutifs à l'exception du remplacement d'un-e journaliste en congé formation, en congé maternité ou absence liée à la grossesse, en congé parental d'éducation, en congé pour maladie professionnelle ou pour accident du travail. Pour un congé de maladie d'une durée supérieure à 6 mois, le remplacement effectué peut atteindre un an. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné sur le poste.

VII.1.3. Rémunération de la qualification des journalistes

Les filières, fonctions et indices minima des journalistes de Radio France sont définies dans les **Annexes 4, 5 et 6** du présent accord.

Outre la rémunération contractuelle définie au paragraphe VII.1.1 du présent chapitre, les journalistes perçoivent des primes et indemnités dans les conditions fixées ci-après.

ACD NB

VII.1.4. Régime indemnitaire des journalistes

Les montants des primes et indemnités ci-dessous sont fixés en **Annexe 7**.

VII.1.4.1. Prime de mariage/PACS

A l'occasion de leur mariage/PACS, les salarié-es CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime de mariage/PACS au prorata de leur ancienneté reconnue sur les 12 mois précédant le mariage /PACS (prorata d'1/12^{ème} par mois d'ancienneté).

Les CDD perçoivent la prime de mariage dans les conditions suivantes :

- Le CDD justifiant d'une collaboration continue à Radio France supérieure à 3 mois au moment de l'évènement a droit au versement de la prime, celle-ci est calculée au prorata de son temps de présence, rétroactivement sur une année à compter du jour de l'évènement.
- Si le CDD justifie d'une collaboration continue ou non de 360 jours minimum depuis son entrée à Radio France et si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent l'évènement, le droit au versement de la prime est ouvert, son montant est proratisé sur l'année de date à date précédant l'évènement en fonction du nombre de jours de contrat sur cette période.
- Si, au jour de la survenance de l'évènement, le CDD totalise au moins deux ans de collaboration continue ou non depuis son entrée à Radio France et s'il est sous contrat au moment de l'évènement ou si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent le jour de l'évènement, la prime est versée dans son intégralité.

Le mariage/PACS entre deux salarié-es employé-es à Radio France entraîne le versement de deux primes.

VII.1.4.2. Prime de naissance/adoption

A l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer, les salarié-es CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime de naissance/adoption au prorata de leur ancienneté reconnue sur les 12 mois précédant la naissance/adoption (prorata d'1/12^{ème} par mois d'ancienneté).

Les CDD perçoivent la prime de naissance/adoption dans les conditions suivantes :

- Le CDD justifiant d'une collaboration continue à Radio France supérieure à 3 mois au moment de l'évènement a droit au versement de la prime, celle-ci est calculée au prorata de son temps de présence, rétroactivement sur une année à compter du jour de l'évènement.
- Si le CDD justifie d'une collaboration continue ou non de 360 jours minimum depuis son entrée à Radio France et si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent l'évènement, le droit au versement de la prime est ouvert, son montant est proratisé sur l'année de date à date précédant l'évènement en fonction du nombre de jours de contrat sur cette période.
- Si, au jour de la survenance de l'évènement, le CDD totalise au moins deux ans de collaboration continue ou non depuis son entrée à Radio France et s'il est sous contrat au moment de l'évènement ou si son dernier contrat a été effectif dans le mois précédent le jour de l'évènement, la prime est versée dans son intégralité.

Lorsque les parents sont employés par Radio France, deux primes sont versées à l'occasion des événements ci-dessus.

B

ALD

US

12/5

VII.1.4.3. Supplément familial

Les salarié-es en activité ou en congé rémunéré :

- CDI

- CDD sous contrat d'un mois et plus

perçoivent un supplément familial d'un montant mensuel fixé par décision de direction pour chacun des deux premiers enfants jusqu'à l'âge de 20 ans et un supplément familial d'un montant supérieur pour chacun des enfants à suivants jusqu'à l'âge de 20 ans.

Le (la) salarié-e ne perçoit pas le supplément familial lorsque son (sa) conjoint-e non salarié-e de Radio France perçoit de son employeur un supplément familial.

Cependant il perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au conjoint est inférieur.

VII.1.4.4. Indemnité de garde d'enfant

Les conditions relatives aux indemnités de garde d'enfant sont fixées dans le cadre des dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France.

VII.1.4.5. Indemnité d'absence de restauration collective

Une indemnité d'absence de restauration collective, destinée à compenser les frais de repas que les salarié-es sont amenés à exposer les jours où ils travaillent autour des horaires des repas (11h-14h30 et 18h-21h), est versée en cas d'arrêt du fonctionnement du service de restauration collective de la Maison de Radio France normalement ouvert au personnel.

VII.1.4.6. Indemnité de panier

Les salarié-es contraint-es de se restaurer sur leur lieu de travail du fait de l'organisation du travail perçoivent une indemnité de panier. Cette prime est exclusive de l'indemnité de repas dans la zone de résidence, de frais de mission ou de tickets restaurant.

VII.1.5. Compensation partielle ou totale de l'indemnité de fonction d'encadrement

Lorsque le journaliste quitte sa fonction d'encadrement pour une autre filière professionnelle, cette indemnité de fonction d'encadrement est maintenue selon les modalités suivantes :

- à 100% de son montant après 5 ans d'exercice de la fonction qu'il occupait
- à 80% de son montant après 4 ans d'exercice de la fonction qu'il occupait
- à 60% de son montant après 3 ans d'exercice de la fonction qu'il occupait
- à 40% de son montant après 2 ans d'exercice de la fonction qu'il occupait
- à 20% de son montant après 1 an d'exercice de la fonction qu'il occupait.

L'indemnité de fonction d'encadrement devient alors une « indemnité mensuelle ».

Si le journaliste reprend des fonctions d'encadrement, il (elle) percevra le plus favorable des deux systèmes entre sa compensation et l'indemnité de fonction d'encadrement attachée à sa fonction.

WF
ALD
R5

ARTICLE VII.2. Evolution des rémunérations

L'évolution des rémunérations se fait principalement:

- par la mise en œuvre d'une augmentation générale des salaires décidée à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire;
- par l'évolution automatique de la prime d'ancienneté ;
- par l'attribution d'une augmentation individuelle (dite « promotion pécuniaire ») ;
- à l'occasion d'une promotion sur une nouvelle fonction (dite « promotion fonctionnelle »).

Radio France s'engage à assurer l'égalité de traitement des journalistes dans le respect de l'article 22 de la CCNTJ.

VII.2.1. Négociation annuelle

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, les salaires bruts réels font l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives.

Au cours de ces négociations, sont notamment abordés :

- les mesures générales concernant l'ensemble des journalistes qui s'appliqueront sur le salaire de base des journalistes ;
- l'évolution des salaires de base minima;
- l'évolution des primes et avantages en nature résultant des accords d'entreprises, y compris la prévoyance ;
- la part consacrée aux mesures individuelles des journalistes hors rédacteurs en chef (nombre de mesures et contre-valeur en Euros), la date d'effet de ces mesures étant fixée au 1^{er} janvier de l'année considérée, sauf autre date fixée dans le cadre de la NAO ;
- les mesures spécifiques propres à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- le barème des piges.

VII.2.2. Augmentations individuelles, dites « promotions pécuniaires »

Les promotions pécuniaires ont pour objet la reconnaissance de la qualité et de l'efficacité du travail ainsi que l'implication du (de la) journaliste dans la réalisation des missions et responsabilités qui lui sont confiées.

Les décisions de promotions pécuniaires sont prises par la direction sur proposition de l'encadrement dans le cadre de l'enveloppe globale définie lors de la négociation annuelle. Elles seront de 5% du nouveau salaire de base réel, exceptionnellement de 7,5%.

Par principe, aucun journaliste ne peut bénéficier de plus d'une promotion pécuniaire par période de douze mois consécutifs, sauf à avoir bénéficié d'une « promotion fonctionnelle » structurelle dans la même période.

VII.2.3. Promotions, dites « promotions fonctionnelles »

La promotion fonctionnelle correspond à l'accès d'un-e journaliste à une fonction de qualification supérieure à celui (celle) qu'il/elle occupait auparavant.

L'augmentation de la rémunération de base à cette occasion sera de 7,5% du nouveau salaire de base réel. En tout état de cause, la promotion fonctionnelle se traduit par l'attribution d'une rémunération qui ne saurait être inférieure au salaire de base de la nouvelle fonction.

Aucun-e journaliste ne peut rester plus de 15 ans sans promotion fonctionnelle.

ACD 126

VII.2.4. Commission de suivi des carrières

La commission de suivi des carrières se réunit une fois par an dans le dernier trimestre de l'année civile.

VII.2.4.1. Formation plénière pour examen des situations collectives

Dans cette formation, la commission a pour objet exclusif de porter à la connaissance de la direction de Radio France toutes situations estimées délicates ou difficiles par les partenaires sociaux concernant le fonctionnement d'une rédaction, station, antenne ou service. C'est un lieu d'échange et de sensibilisation de la direction sur les problèmes évoqués ; elle pourra donner lieu à des réponses écrites de la direction.

D'une durée d'une journée et demi, elle se réunit en ouverture de la commission de suivi des carrières.

En formation plénière, la commission est présidée par le (la) Directeur-trice des Ressources Humaines de l'entreprise ou son (sa) représentant-e dûment mandaté-e, et 8 collaborateurs-trices au maximum, dont 6 appartenant à l'encadrement de l'ensemble des rédactions de Radio France.

Elle est également composée de :

- deux représentant-es par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise désigné-es parmi les délégués du personnel journaliste de l'entreprise,
- un-e représentant-e de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif, et les représentant-es des journalistes sont remplacé-es sauf situation exceptionnelle.

VII.2.4.2. Formation d'examen des situations individuelles

Dans cette formation, la commission de suivi des carrières a pour mission la défense des intérêts individuels des journalistes (hors rédacteurs en chef) :

- qui, hors mesure générale définie dans le cadre de la NAO, n'auraient bénéficié d'aucune promotion (hors rattrapage égalité Hommes-Femmes) durant les 48 mois précédant la commission de suivi ; pour établir la liste des journalistes concernés sur la période, seules seront prises en compte les dates d'effet de ces promotions, et non leur date de décision d'attribution ; ainsi à titre d'exemple, un-e journaliste, dont la dernière promotion a été annoncée en 2012 avec effet au 1^{er} janvier 2012, verra sa situation examinée en commission de suivi des carrières au dernier trimestre 2016 ;

ou

- qui n'auraient bénéficié d'aucune promotion fonctionnelle durant les 10 années civiles précédentes ;

ou

- qui seraient « Rédacteur reporter 1 » après 6 années d'ancienneté à Radio France, ou « Journaliste spécialisé » après 11 années d'ancienneté à Radio France ;

ou

- qui auraient connu une mobilité professionnelle ou géographique dans les 12 derniers mois précédant la tenue de la commission, sans que cette mobilité ait donné lieu à l'attribution d'une promotion.

Afin de permettre de défendre au mieux les intérêts de ces journalistes, il sera adressé aux membres de la commission, dans le dernier trimestre de l'année civile N, et trois semaines avant la tenue de la commission :

- la liste nominative des journalistes concerné-es;

- les tableaux de carrière de l'ensemble des journalistes (sur les 15 dernières années jusqu'à l'année N-1 avec mention des journalistes qui n'auraient bénéficié d'aucune promotion fonctionnelle durant les 10 années civiles précédentes et des « Rédacteur reporter 1 » après 6 années d'ancienneté à Radio France, ou « Journaliste spécialisé » après 11 années d'ancienneté à Radio France).

Les tableaux de carrière mentionneront « PP 7,5% » lorsque ce pourcentage sera appliqué à une promotion pécuniaire par exception.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'JB', 'ALW', and a large stylized signature.

Au cours de cette réunion, des échanges ont lieu de manière à porter à la connaissance de la direction tous les éléments de nature à instruire les situations évoquées.

Au cours de la réunion, la direction fait part de son opposition ou réserve ses réponses.

Une semaine après la conclusion de la commission de suivi des carrières, la direction adressera aux membres de la commission la liste de l'ensemble des journalistes promus hors rédacteurs en chef, sans distinction, ainsi que la nature de la mesure, promotion pécuniaire ou promotion fonctionnelle.

A la suite de l'annonce des mesures individuelles, tout-e journaliste qui n'aurait pas bénéficié d'une mesure salariale individuelle durant une période égale ou supérieure à 4 ans ou d'une promotion fonctionnelle durant les 10 années civiles précédentes, pourra demander à être reçu-e par son (sa) rédacteur-trice en chef qui lui expliquera les raisons de sa situation et lui adressera une explication écrite dans le mois suivant l'entretien.

En formation d'examen des situations individuelles, la commission est présidée par le (la) Directeur-trice des Ressources Humaines de l'entreprise ou son (sa) représentant-e dûment mandaté-e, et 6 collaborateurs-trices au maximum, dont 4 journalistes ayant la qualité de Directeur-trice de la rédaction ou de l'Information ou appartenant à l'encadrement des journalistes dont les situations individuelles sont évoquées.

Elle est également composée de :

- trois représentant-es par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise désigné-es parmi les délégués du personnel journalistes de l'entreprise.
- un-e représentant-e de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif, et les représentant-es des journalistes sont remplacé-es sauf situation exceptionnelle.

Chaque réunion sera précédée d'une journée préparatoire pour les représentants des organisations syndicales membres de la commission.

VII.2.5. Suivi des salaires de l'entreprise

Deux semaines avant l'ouverture de la NAO de l'année N+1, il est adressé aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des documents faisant apparaître le nombre de mesures attribuées, hors rédacteurs en chef, au cours de l'année N en distinguant « promotions pécuniaires » et « promotions fonctionnelles », classées par fonction, sexe, direction ou délégation régionale (en **Annexe 8**).

Handwritten notes in the bottom right corner: "VE" above "ALC" and a signature.

CHAPITRE VIII : LE TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE VIII.1. Définition du temps de travail

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

ARTICLE VIII.2. La durée du travail

Pour les journalistes, l'article 29 de la CCNTJ et l'accord du 27 janvier 2000 sur la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi à Radio France disposent que :

« Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail. (...) Les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail. Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération. »

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures.

ARTICLE VIII.3. Les rythmes de travail

Les jours de travail des journalistes sont planifiés sur tableau de service nominatif.

La durée du travail hebdomadaire est, dans la mesure du possible, répartie sur cinq jours consécutifs.

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du Travail, tout-e journaliste bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être assuré, sauf situation exceptionnelle motivée par une actualité importante mais pas nécessairement placée en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où un-e journaliste ne pourrait bénéficier de l'un de ses deux jours de repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent lui sera assuré dans les deux mois suivant la semaine où ce jour de repos n'a pu être pris. En cas d'actualité importante, le responsable hiérarchique pourra décaler la prise des repos compensateurs d'un mois supplémentaire, car les repos compensateurs issus des repos hebdomadaires ne peuvent être perdus.

Un tableau de service prévisionnel est affiché trois semaines avant.

Le tableau de service hebdomadaire est affiché le lundi de la semaine précédente, sauf actualité spécifique.

Au-delà de cette limite, les journalistes doivent être prévenus individuellement en cas de modification du tableau de service.

Lors de l'élaboration des tableaux de service, l'encadrement veillera au respect des dispositions légales sur le repos quotidien de 11 heures et à éviter l'alternance de rythmes de travail.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner, including "V5" and "ALD NG".

ARTICLE VIII.4. Les modalités de réduction du temps de travail des journalistes

VIII.4.1. Principes généraux

Dans le respect des dispositions de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de travail des Journalistes, par laquelle les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail, les journalistes de Radio France bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

VIII.4.2. La RTT des journalistes s'analyse en un nombre annuel de jours ouvrés de repos

Ce nombre varie en fonction de l'organisation actuelle du travail.

Les jours RTT s'ajoutent aux dispositions de la CCNTJ et du présent accord sur les jours de congés ou de repos collectivement accordés. Ils sont cumulables avec les 5 jours ouvrés de repos (10 demi-journées) qui résultent de l'abaissement de la durée du travail de 40 à 39 heures.

Toutefois, pour les fonctions de journalistes organisés en « vacances postées », la RTT peut se traduire, en tout ou partie, par une réduction de la durée des vacances. Cette modalité, qui, dans ce cas, se substitue aux dispositions définies ci-après, ne peut être choisie qu'à la demande exclusive et écrite des journalistes concerné-es et dans la mesure où elle est compatible avec le fonctionnement collectif de l'équipe considérée.

VIII.4.3. Statut des jours RTT

Les jours RTT sont des jours de repos attribués en contrepartie du maintien de la durée du travail au 31 janvier 2000 sur les jours travaillés. Ce statut est invariable quel que soit le mode d'organisation du travail.

Ils sont à distinguer du congé annuel principal, des jours de récupération forfaitaire du travail de jours fériés, ainsi que des récupérations dues à une amplitude de travail liée à l'actualité et des repos hebdomadaires.

VIII.4.4. Modalités de prise des jours RTT

Les conditions de prise des jours RTT sont fixées de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Les jours RTT sont posés à l'initiative du (de la) journaliste. En début de semestre, chaque journaliste fait connaître à son encadrement selon quelles modalités et à quel rythme il souhaite prendre ses jours RTT. L'encadrement veillera, chaque fois que cela sera possible, à privilégier une planification régulière de la RTT.

Le (la) journaliste indique la date à laquelle il souhaite prendre ses jours RTT

- 10 jours avant pour la prise d'un jour isolé
- 20 jours avant pour la prise de plusieurs jours RTT

Les choix des modalités de RTT sont les suivants :

- soit planification aussi régulière que possible intégrant les jours RTT
- soit prise d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quinzaine
- soit possibilité de cumuler tout ou partie des jours, dans le cas où le cumul correspond à la fois au souhait du (de la) journaliste et aux nécessités de service.

La prise des jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'encadrement, qui doit s'assurer que la possibilité est donnée au (à la) journaliste de prendre effectivement ses jours RTT en cours d'année civile.

Un point est fait à la fin de chaque trimestre.

Les jours RTT non déposés par le (la) journaliste au terme de l'année civile sont perdus.

En revanche, les jours déposés - par écrit ou saisie informatique - et refusés - par écrit également -, ceux-ci ne pouvant dépasser le total de 7 jours ouvrés, lui sont rendus. Le (la) journaliste bénéficie alors de choix prioritaire sur le premier trimestre de l'année suivante.

VB

VF
ACD
NB

VIII.4.5. Nombre de jours RTT

- journalistes travaillant en "5/2" : 16 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés
- journalistes travaillant en 4/3 ou en 6/4: 13 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés
- journalistes travaillant selon un rythme cyclique planifié (5/5 ou 5/3/3/5 par exemple) : 11 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés
- journalistes travaillant en 3/4 : 10 jours ouvrés de repos ("jours RTT") par an, en contrepartie du maintien de la durée actuelle de travail sur les jours travaillés.

ARTICLE VIII.5 Les jours de modernisation

Conformément à l'accord d'entreprise du 27 janvier 2000, 4 jours ouvrés de congés dits « jours de modernisation » sont attribués, par année civile, aux journalistes. En cas d'année civile incomplète (entrée ou sortie en cours d'année, prise de congé sans solde), le nombre de jours de modernisation est proratisé à la demi-unité supérieure.

ARTICLE VIII.6. Les heures indemnisées et primes

VIII.6.1. Travail de nuit

Les heures accomplies entre 21 heures et 6 heures donnent lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire, dès la 1^{ère} heure.

Les journalistes, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 23h et 6h, bénéficient :

- s'ils utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller ou retour domicile-lieu de travail, d'indemnités kilométriques selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au tarif appliqué pour « nécessité de service »;
- s'ils ne peuvent utiliser leur véhicule personnel, de la faculté de se faire rembourser, sur justificatifs, et pour effectuer le trajet aller ou retour domicile-lieu de travail, les frais d'utilisation d'un taxi dans la limite de la zone dite du « PASS NAVIGO » (ou nouvelle appellation du titre de transport en Ile-de-France) pour les journalistes qui travaillent en région Ile-de-France et dans la limite de 30km de trajet en région.

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

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 23h et 6h, le parent isolé bénéficie d'une indemnité de garde d'enfant. Les conditions relatives aux indemnités de garde d'enfant sont fixées dans le cadre des dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France.

VIII.6.2. Travailleur-euse de nuit

Est considéré-e comme travailleur-euse de nuit tout-e journaliste qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail de nuit (ou de 80% de 270 heures s'il a plus de 30 ans d'activité professionnelle).

Le (la) travailleur-euse de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut en principe excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures conformément aux dispositions légales en vigueur en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. Dans ce cas, un repos d'une durée équivalente sera planifié dans les plus brefs délais.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur toute période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut en principe dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Le (la) travailleur-euse de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, notamment d'une visite annuelle au service de santé au travail.

VIII.6.3. Les primes de petit matin

A compter de la date d'application du présent accord, les règles d'attribution de la prime de petit matin aux journalistes sont les suivantes et se substituent en totalité aux règles existantes.

Toute matinale effectivement assurée fera l'objet du versement de primes différenciées si la prise de service a lieu avant 5h ou avant 4h.

Les montants de ces primes sont fixés en **Annexe 7** et font l'objet d'un examen en négociation annuelle des salaires.

VIII.6.4. Compensation partielle des primes du petit matin et des heures de nuit majorées

Ces dispositions ne concernent que les journalistes percevant une rémunération brute annuelle totale inférieure à une valeur annuelle définie par une note interne.

- Population concernée : un-e journaliste ayant occupé une activité « postée » pendant un certain laps de temps (voir ci-dessous) donnant lieu au paiement régulier de primes du petit matin ou d'heures de nuit majorées, bénéficiera d'une compensation correspondant partiellement à la perte de rémunération liée à sa déplanification de la matinale ou de la nuit, ou par un changement de rythme de matinale.

La « déplanification » d'un-e journaliste de la matinale ou de la nuit, sera soit à l'initiative de sa direction, soit à l'initiative du (de la) journaliste en accord avec sa direction.

- Principes de la compensation : afin de bénéficier de la compensation, le (la) journaliste aura dû être planifié-e de façon régulière sur la matinale ou sur un poste de nuit pendant au moins 3 années (grilles) consécutives.

La compensation, qui se traduit par le versement d'une indemnité compensatrice mensuelle, se calcule sur la base de la moyenne annuelle (grille) des primes du petit matin et/ ou des heures de nuit majorées perçues.

Pour des interruptions liées à des absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité/adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est procédé à une reconstitution.

Ainsi l'indemnité compensatrice mensuelle sera de :

- 30% pour 3 années (grilles) consécutives
- 50% pour 4 années (grilles) consécutives
- 70% pour 5 années (grilles) consécutives
- 80% pour 6 années (grilles) consécutives

La base de référence sera le 12^{ème} de la moyenne annuelle des 3 dernières années (grilles) consécutives.

Afin que le mécanisme de compensation soit applicable :

- le montant moyen des primes du petit matin sur les 3 années (grilles) doit être supérieur à une valeur annuelle définie en **Annexe 7**.

- le nombre moyen des heures de nuit sur les 3 années (grilles) doit être d'au minimum 250 heures et la valeur maximale sur laquelle la compensation est fixée est définie en **Annexe 7**.

VB
ACS
NB

VB

En-deçà des seuils fixés, il n'y aura pas de compensation.

Un exemple de compensation figure en **Annexe 7**.

- Retour à la matinale ou à la nuit, ou changement de rythme de matinale :

Si un-e journaliste est de nouveau planifié-e sur la matinale ou sur la nuit, ou effectue des heures de nuit ou connaît un changement de rythme de matinale, il (elle) percevra le plus favorable des deux systèmes :

- Soit le paiement de la prime du petit matin et/ou des heures de nuit majorées
- Soit la compensation décrite ci-dessus.

Le compte sera effectué mensuellement par les gestionnaires, et s'il y a lieu versé mensuellement.

ARTICLE VIII.7. Les jours fériés

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Les journalistes travaillant dans les départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre
- Vendredi Saint

Compte tenu de la spécificité de la profession de journaliste, il n'est versé aucune compensation financière en cas de travail un jour férié ; en contrepartie, il est attribué, au titre de la récupération des jours fériés prévus par la CCNTJ, forfaitairement 15 jours ouvrés ou 21 jours calendaires de congés appelés « congés divers ».

Ces congés s'acquièrent du 1^{er} novembre N-1 au 31 octobre N et sont pris entre le 1^{er} novembre N et le 31 octobre N+1.

Ils pourront être pris en une seule fois dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise. Pour tout-e journaliste qui n'aurait pas une année de présence au 31 octobre, ce repos compensateur est accordé proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

ARTICLE VIII.8. Les astreintes

L'astreinte est une période durant laquelle le (la) journaliste a l'obligation clairement énoncée d'être joignable et en mesure de venir sur son lieu de travail ou de partir en reportage dans des délais courts sur sollicitation de son encadrement.

Elle ne doit pas se confondre avec les obligations professionnelles des journalistes liées aux impératifs de l'actualité et inhérentes à leur temps de travail.

Elle ne se confond pas non plus avec les obligations éventuelles découlant d'une fonction d'encadrement dont le niveau de responsabilité nécessite d'être joignable.

L'astreinte, lorsqu'elle existe, doit faire l'objet du versement d'une indemnité spécifique, et est indépendante du décompte du temps de travail, qui doit être réalisé lorsque le (la) journaliste est appelé-e pour travailler.

Les modalités précises de fonctionnement, le nombre maximal d'astreintes, ainsi que les montants des indemnités ont fait l'objet d'un accord d'entreprise en date du 17 février 2012.

CHAPITRE IX : LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE IX.1. Les autorisations d'absence

IX.1.1. Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salarié-es qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

Fêtes juives (commençant la veille au soir) :

- Chavouot (Pentecôte)
- Roch Hachana (jour de l'An)
- Yom Kippour (Grand Pardon)

Fêtes musulmanes :

- Al Mawlid Ennabi
- Aid El Fitr (Aid El Seghir)
- Aid El Adha (Aid El Kebir)

Fêtes orthodoxes :

- Théophanie
- Grand Vendredi Saint
- Ascension

Fêtes arméniennes :

- Fête de la Nativité
- Fête des Saints Vatanants
- Commémoration du 24 avril

Fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »)

La prise de ces jours fait l'objet d'une demande de congés payés ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

Un refus de la hiérarchie devra être motivé par des raisons objectives de nécessités de service.

IX.1.2. Les autorisations d'absence pour représentation d'associations familiales

Les salarié-es désigné-es pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions. Conformément à l'article L.3142-53 du Code du Travail, la durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

ARTICLE IX.2. Les différents types de congés rémunérés

IX.2.1. Les congés annuels

Les droits à congés annuels sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année.

Ils sont acquis pendant la période couverte du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, dite « période de référence ».

Les journalistes ont droit à un congé annuel de 3,5 jours calendaires par mois dans la limite de 35 jours calendaires pendant la période de référence au titre du congé payé principal.

IX.2.2. Les congés supplémentaires d'ancienneté

Les journalistes professionnels ayant huit années d'ancienneté à Radio France et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de 7 jours calendaires.

Les droits aux congés supplémentaires d'ancienneté sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

IX.2.3. Les congés supplémentaires spéciaux

Dans leur année d'entrée dans l'entreprise, les femmes salariées bénéficient de deux jours ouvrés de congé supplémentaire par enfant à charge qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 25 jours ouvrés.

Les anciens prisonniers de guerre, les mutilés de guerre civils ou militaires titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20% et les mutilés du travail à 25% bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé par an.

Un congé spécial rémunéré est accordé dans la limite d'une journée aux salarié-es convoqué-es à la journée défense et citoyenneté.

Les salarié-es effectuant des démarches administratives en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e bénéficient des autorisations d'absence nécessaires pour leurs démarches, dans les conditions prévues par l'accord Handicap.

Les salarié-es parents d'enfants handicapés mineurs ou majeurs à charge bénéficient d'absences rémunérées de 10 jours ouvrés, fractionnables, par année civile et par enfant, sur présentation d'un justificatif une fois par an attestant de la situation de handicap du (ou des) enfant-s.

Les examens médicaux obligatoires imposés par la Sécurité Sociale (ex : examens obligatoires de grossesse) et ceux liés au traitement d'une affection de longue durée donnent lieu à autorisation d'absence rémunérée par Radio France sur présentation d'un justificatif médical.

IX.2.4. Les congés pour événements familiaux

Les concubin-es (ou partenaires lié-es par un pacs) sont assimilés au conjoint pour l'attribution des jours de congés pour événements familiaux.

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justification, à l'attribution de congés spéciaux pris en continuité dans la période entourant cet événement :

- 5 jours ouvrés pour son mariage ou pacs ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un ascendant ou d'un enfant ;
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant, du conjoint ;
- 4 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, des grands-parents, de l'enfant du conjoint, du frère, de la sœur, du petit-enfant;
- 3 jours ouvrés pour le décès du petit-enfant du conjoint, des beaux-parents, et du conjoint ou concubin du parent ;
- 2 jours ouvrés pour le décès du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, des grands parents du conjoint;

Et :

- 48h de déplacement si l'évènement se produit dans les territoires ultramarins
- 24h en cas de déplacement en Europe ou 48h de déplacement hors Europe pour les envoyés spéciaux permanents (ESP).

Le déménagement de la résidence principale ouvre droit à 2 jours ouvrés de congés.

Une demi-journée ouvrée de congé est attribuée à l'occasion de la rentrée scolaire pour les mères ou pères ainsi que le (la) représentante-e légal-e d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}.

Des congés rémunérés de 6 jours ouvrés par année civile, 9 jours ouvrés pour 2 enfants, 12 jours ouvrés pour 3 enfants et plus sont attribués :

- en cas de maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales ;
- en cas de maladie du conjoint-e, concubin-e, pacsé-e ou d'un ascendant-e au 1^{er} degré ;
- en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité (rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants) d'un enfant.

Ces congés sont accordés sur présentation de justificatif (certificat médical).

Ces congés peuvent être prolongés d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant non fractionnable est d'une durée maximale de 11 jours calendaires (18 en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Les conditions relatives à sa prise en charge sont fixées dans le cadre des dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés annuels.

Le congé pour événement familial non pris (totalement ou partiellement) ne donne pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

IX.2.5. Les périodes d'absence prises en compte pour l'acquisition des congés payés

Les périodes d'absence prises en compte pour la détermination de la durée des congés payés sont les suivantes :

- congés annuels
- jours d'ancienneté
- congés divers (« récupération forfaitaire des jours fériés » des journalistes)
- congés pour événements familiaux
- congés « 40h-39h »
- jours de modernisation
- jours RTT
- temps de récupération
- le compte épargne temps dans la limite de trois mois
- congé sans solde financé par le compte épargne-temps dans la limite de trois mois par période de référence
- arrêt de travail pour maladie dans la limite de 6 mois
- arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an
- congé de maternité
- congé de maternité pathologique (dans la limite de 6 mois)
- congé pour repos supplémentaire lié à la maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- formation professionnelle à l'initiative de Radio France
- périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle (dont le CPF) ou de promotion sociale, y compris le CIF et le congé examen, ainsi que pour effectuer le bilan de compétences ou valider les acquis de l'expérience professionnelle
- congé de formation économique, sociale et syndicale
- congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- congé de formation des salarié-es de 25 ans et moins
- délégation syndicale (crédit d'heures)

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including 'V.B.', 'N.G.', and 'ALD'.

- congé pour mise à disposition
- congé de formation des conseillers prud'hommes ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions
- temps de mission du conseiller du/de la salarié-e lors de l'entretien préalable au licenciement
- temps de mission du/de la salarié-e exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes
- autorisation d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou les élus locaux (conseillers municipaux, généraux, régionaux)
- congé de formation des administrateurs de mutuelle
- temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale, par les élus aux chambres d'agriculture, ainsi que par les représentants d'associations familiales, ou par les représentants d'associations ou de mutuelles
- temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires
- temps de service dans la réserve opérationnelle, la réserve civile et la police nationale, la réserve de sécurité civile ou le corps de réserve sanitaire
- journée défense et citoyenneté
- préavis non exécuté à la demande de l'employeur



AW

ARTICLE IX.3. Les différents types de congés non rémunérés

Les congés non rémunérés peuvent être financés par le compte épargne temps dans les conditions prévues au chapitre X du présent accord.

IX.3.1. Les obligations militaires (congé partiellement rémunéré)

Le (la) journaliste en activité, après l'expiration de la période d'essai, appelé sous les drapeaux en cas de mobilisation ou réserviste, continue à percevoir la rémunération de base et le supplément familial auxquels il aurait droit s'il était en activité, diminués de la solde qui lui est versée par l'autorité militaire.

IX.3.2. Le congé non rémunéré pour convenance personnelle

Le congé pour convenance personnelle est une possibilité offerte au (à la) salarié-e sous réserve de l'accord de Radio France.

Il est limité à un an maximum, renouvelable une fois.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée et être adressée à la Direction des Ressources Humaines au plus tard 2 mois avant le début de la période souhaitée. Lorsque le congé pour convenance personnelle est demandé à l'expiration d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise, leur durée s'impute sur la période d'une année renouvelable une fois fixée ci-dessus.

La durée des congés non rémunérés accordés au titre de cet article n'est pas prise en compte dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou aux indemnités de licenciement le cas échéant. Il n'en est pas non plus tenu compte pour le calcul de la prime d'ancienneté ni pour tout autre droit lié à l'ancienneté, notamment les droits individuels à formation et le congé sabbatique.

Le (la) journaliste doit demander sa réintégration 2 mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure ou égale à 6 mois, le (la) salarié-e est réintégré-e dans la résidence et son service d'affectation, et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les rédactions parisiennes : 2 propositions de réintégration dans son emploi et dans la résidence, dont 1 dans sa rédaction d'origine ;
- en région : 1 proposition de réintégration dans son emploi et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans son emploi dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède au licenciement du (de la) salarié-e. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (article XIII.2.3 du présent accord).

Lorsque le congé pour convenance personnelle est accordé dans le cadre d'une campagne électorale ou de l'exercice d'un mandat électif local ou des situations prévues à l'article XI.1 du présent accord, les conditions de retour dans l'entreprise seront fixées par un « code de bonne conduite », qui sera

Handwritten signature and initials in blue ink, including a checkmark and the letters 'AW'.

Handwritten signature in black ink.

élaboré au plus tard le 31.12.2015 après concertation à parité avec des représentants de la direction, des représentants syndicaux et des représentants de la profession au sein de Radio France.

Lorsqu' il (elle) réintègre Radio France, il (elle) bénéficie de tous les avantages acquis par les salarié-es de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle.

IX.3.3. Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique

Le congé pour création d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une « jeune entreprise innovante » (JEI) et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L. 3142-78 et suivants et aux articles L. 3142-91 et suivants du Code du Travail.

A l'issue d'un congé accordé pour une période inférieure ou égale à 6 mois, le (la) salarié-e est réintégré-e dans la résidence et son service d'affectation, et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les rédactions parisiennes : 2 propositions de réintégration dans son emploi et dans la résidence, dont 1 dans sa rédaction d'origine ;
- en région : 1 proposition de réintégration dans son emploi et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans son emploi dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède au licenciement du (de la) salarié-e qui refuse ces propositions. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (article XIII.2.3 du présent accord).

Il (elle) ne peut invoquer aucun droit à être réemployé-e avant l'expiration du congé. Toutefois, Radio France s'engage à examiner la situation d'un-e journaliste qui sollicite un retour anticipé.

IX.3.4. Le congé d'enseignement

Lorsque les journalistes demandent à exercer des activités d'enseignement de longue durée dans l'un des organismes de formation ou de perfectionnement agréés par la CCNTJ, Radio France peut l'autoriser dans le cadre d'un congé non rémunéré pour une durée qui ne peut normalement excéder 2 ans.

A l'issue du congé non rémunéré accordé pour une période inférieure ou égale à 6 mois, le (la) journaliste est réintégré-e dans la résidence et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les rédactions parisiennes : 2 propositions de réintégration dans son emploi et dans la résidence, dont 1 dans sa rédaction d'origine ;
- en région : 1 proposition de réintégration dans son emploi et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans son emploi dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) journaliste refuse ces propositions, Radio France procède au licenciement du (de la) journaliste qui refuse ces propositions. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Ce droit n'est ouvert qu'aux journalistes ayant plus d'un an de présence à Radio France et au moins 5 années d'ancienneté dans la profession.

JE
NS

AND

B

IX.3.5. Le congé médico-social

Tout-e journaliste peut obtenir, pour une période maximale de 2 ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin, ou un ascendant, si leur état le nécessite.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée approximative.

La durée des congés non rémunérés accordés au titre du présent article est prise en compte pour le décompte des années de présence servant de base au calcul l'indemnité de départ à la retraite et de l'indemnité de licenciement et au titre de l'ancienneté telle que définie à l'article 24 de la CCNTJ.

Le (la) journaliste doit demander sa réintégration 2 mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure à 6 mois, le (la) journaliste est réintégré-e dans la résidence et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les rédactions parisiennes : 2 propositions de réintégration dans son emploi et dans la résidence, dont 1 dans sa rédaction d'origine ;
- en région : 1 proposition de réintégration dans son emploi et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans son emploi dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) journaliste refuse ces propositions, Radio France procède au licenciement du (de la) journaliste qui refuse ces propositions. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Les dispositions applicables à Radio France qui sont regroupées dans cet article remplacent à ce jour les dispositifs légaux existants sur les congés de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial.

IX.3.6. Le congé parental d'éducation

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e homme ou femme peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Il est organisé par les articles L.1225-47 et suivants du Code du Travail.

Pour bénéficier de ce congé, le (la) salarié-e doit avoir une année d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le (la) salarié-e doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il (elle) entend bénéficier d'un congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le (la) salarié-e informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation.

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois pour une durée inférieure ou égale à la période initiale, sans toutefois pouvoir excéder trois ans après la date de fin du congé maternité ou du congé d'adoption.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

VB
NB
ACD

P

À chaque renouvellement, le (la) salarié-e peut transformer un congé parental à temps plein en activité à temps partiel ou inversement.

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté

A l'issue d'un congé accordé pour une période inférieure ou égale à 6 mois, le (la) salarié-e est réintégré-e dans la résidence et son service d'affectation, et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les rédactions parisiennes : 2 propositions de réintégration dans son emploi et dans la résidence, dont 1 dans sa rédaction d'origine ;
- en région : 1 proposition de réintégration dans son emploi et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans son emploi dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède au licenciement du (de la) salarié-e qui refuse ces propositions. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (article XIII.2.3 du présent titre).

Il (elle) ne peut invoquer aucun droit à être réemployé-e avant l'expiration du congé, sauf situation particulière prévue par la loi.

Toutefois, Radio France s'engage à examiner la situation d'un-e salarié-e qui sollicite un retour anticipé.

IX.3.7. Le congé pour campagne électorale

Le congé pour campagne électorale prévu par le Code du Travail s'applique de plein droit aux journalistes.

IX.3.8 Le don de jours de repos au bénéfice du (de la) salarié-e de Radio France parent d'un enfant gravement malade

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permet aux salarié-es de faire don de jours de repos dans le cadre de ce dispositif sous réserve de l'accord de l'employeur (articles L. 1225-65 et suivants du Code du travail).

ARTICLE IX.4. Les modalités de mise en œuvre des différents congés

IX.4.1. Les conditions de départ en congé

Les conditions et dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté après échanges et discussion en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressé-es et des possibilités de congé du (de la) conjoint-e, partenaire lié-e par un PACS ou concubin-e. Les conjoint-es, partenaires lié-es par un PACS ou concubin-es travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané, dans la limite des possibilités du service.

Les salarié-es doivent porter à la connaissance du chef de service, les dates de départs et la durée des congés souhaités.

Les souhaits de congés d'une durée supérieure à 7 jours calendaires consécutifs doivent être adressés au chef de service sur le portail de demande de congés, sauf cas exceptionnel, un mois au plus tard avant la date du départ. Pour les périodes de congé scolaires, ce délai est porté à deux mois.

Les souhaits de congés d'une durée inférieure ou égale à 7 jours calendaires consécutifs devront être adressés au chef de service sur le portail de demande de congés au moins 15 jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des souhaits exprimés par le (la) journaliste et dans les délais ci-dessus mentionnés, le chef de service dispose d'un délai :

- de 2 semaines pour répondre au (à la) journaliste par écrit pour les congés d'une durée supérieure à 7 jours calendaires,
- d'une semaine pour répondre au (à la) journaliste par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à 7 jours calendaires.

IX.4.2. Les règles relatives au report des congés (congé payé principal, congé d'ancienneté)

Les congés sont pris annuellement, sous peine d'être perdus au 31 mai.

Seules les dates de congés refusées par la hiérarchie sont susceptibles de donner lieu à un report au-delà de la date limite de la période de prise des congés.

Ainsi, ces congés refusés non pris ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre qu'à titre exceptionnel et sur validation expresse de la DRH :

- dans le cas où le (la) journaliste s'est vu refuser des congés du fait des nécessités de service dûment explicitées par la hiérarchie ;
- dans le cas où le (la) journaliste demande à sa hiérarchie un report de congés pour motif personnel (maladie de plus de 30 jours, accident de travail, maternité-adoption, cumul des congés sur 3 ans maximum pour les journalistes originaires des territoires ultramarins).

Dans les deux cas, cette demande devra notamment comporter un calendrier de prise des reports qui auront été autorisés.

Dans le cas où Radio France, après demande du chef de service et au regard d'une situation extrême due à des questions de sécurité ou dans l'intérêt de l'antenne ou de l'achèvement d'une production, devra reporter les congés demandés par le (la) journaliste et initialement acceptés, elle devra en aviser la DRH et respecter un préavis d'un mois si possible et au minimum de quinze jours.

Dans le cas où le (la) journaliste aurait engagé des frais pour prendre ces congés, la part non remboursable de ces frais lui sera remboursée par Radio France sur présentation de justificatifs.

IX.4.3. Règles spécifiques aux salarié-es originaires des territoires ultramarins

IX.4.3.1. Cumul des congés

La période maximale de cumul des congés annuels est fixé à 3 ans, étant entendu que les journalistes pourront s'ils le désirent reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier des congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de 70 jours calendaires.

IX.4.3.2. Frais de transport

Radio France prend à sa charge tous les 3 ans, en classe économique, les frais de transport aller et retour dans leur territoire d'origine des journalistes originaires des territoires ultramarins, de leur conjoint-e, partenaire lié-e par un PACS ou concubin-e et de leurs enfants à charge.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne, est accordé.

IX.4.4 Les congés des salarié-es à temps partiel

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent intégralement aux salarié-es à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au (à la) salarié-e travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salarié-es travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le (la) salarié-e à temps partiel perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

Les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

IX.4.5 Les congés et l'arrêt maladie / accident du travail

Si une maladie survient alors que le (la) salarié-e est en congés payés, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et les mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Sous cette réserve, le (la) salarié-e malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie ;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congé (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde du congé non pris.

ALD

CHAPITRE X : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les dispositions du présent chapitre se substituent, pour les journalistes, au chapitre VI. Compte épargne-temps de l'accord sur la réduction du temps de travail du 27 janvier 2000 et des protocoles sur le Compte épargne-temps des 14 novembre 2006 et 16 juin 2008.

Elles sont complétées par un accord sur le nombre de jours qui peuvent être épargnés et monétisés.

ARTICLE X.1. Bénéficiaires

Tout-e journaliste sous contrat à durée indéterminée, justifiant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, a le droit d'ouvrir un compte épargne-temps (CET).

ARTICLE X.2. Alimentation du compte

Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative du (de la) salarié-e, dans la limite d'un nombre de jours annuel et selon une répartition qui sont fixés par accord d'entreprise, par :

- des jours de RTT
- des jours de congés annuels,
- des jours de congés d'ancienneté,
- des congés divers,
- des jours de modernisation
- des récupérations 40/39.

Chaque année, dans la limite des possibilités de report fixés par accord d'entreprise, le (la) salarié-e indique au plus tard le 31 octobre le nombre de jours qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps :

- les jours RTT épargnables au titre de l'année civile en cours,
- les jours de congés ci-dessus énumérés acquis au cours de la période de référence précédente.

ARTICLE X.3. Utilisation du compte

Tout-e titulaire d'un CET souhaitant bénéficier d'un congé sans solde visé ci-après devra nécessairement utiliser les droits épargnés pour financer ce congé, sans que cela entraîne la clôture du compte.

Parmi les jours placés sur le CET, ceux qui ne sont pas monétisables seront prioritairement utilisés.

X.3.1. Nature des congés financés par le CET

Le CET peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

- congé pour convenance personnelle
- congé de fin de carrière
- congé pour création d'entreprise
- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé médico-social
- congé sans solde de toute nature légalement créé
- indemnisation de tout ou partie des heures non travaillées lorsque le (la) salarié-e choisit de passer à temps partiel.

Handwritten mark

Handwritten initials: V8, ALD, NLS

X.3.2. Conditions et modalités de départ en congé financé par le CET

X.3.2.1. Le congé pour convenance personnelle financé

X.3.2.1.1. Nombre de jours minimum à épargner pour financer le congé et durée de celui-ci

Ce nombre est fixé par accord d'entreprise.

X.3.2.1.2. Délai de prévenance

Pour un congé d'une durée supérieure ou égale à 1 mois continu, la demande doit être formulée 6 mois au moins avant la date de départ. Pour les demandes de congé d'une durée inférieure à un 1 mois continu, le délai de prévenance est fixé à 1 mois.

X.3.2.1.3. Validation de l'employeur

Pour un congé d'une durée supérieure ou égale à 1 mois continu, la date de départ en congé peut être reportée une fois dans la limite de 6 mois, si l'absence du (de la) salarié-e a des conséquences préjudiciables au fonctionnement du service.

X.3.2.2. Le congé de fin de carrière financé

Le congé de fin de carrière est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salarié-es âgés de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. Ces jours ne peuvent donner lieu à une indemnisation au moment du départ à la retraite. En conséquence, ils doivent être impérativement pris avant la date de liquidation de retraite envisagée. Le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

X.3.2.2.1. Nombre de jours minimum à épargner pour financer le congé et durée de celui-ci

La durée du congé de fin de carrière est limitée au nombre de jours épargnés. Il n'y a pas de seuil minimal pour en bénéficier.

X.3.2.2.2. Délai de prévenance

La demande doit être formulée 6 mois au moins avant la date de départ à la retraite ou de cessation progressive d'activité envisagée.

X.3.2.3. Le congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental financés

Les modalités de prise de ces congés sont celles définies par la loi et le présent accord.

X.3.2.4. Le congé médico-social financé

Les modalités de prise de congé sont celles prévues par le présent accord. La prise des jours épargnés peut être accolée à des congés payés.



X.3.3. Droits et obligations des salarié-es pendant le congé financé par le CET

Pendant le congé sans solde financé par le CET, le (la) salarié-e a les droits et obligations liés au congé pour lequel il a opté, en termes de :

1. Situation contractuelle du (de la) salarié-e pendant le congé
2. Droit à retour à l'issue du congé
3. Ancienneté
4. Droits à congés payés
5. Droits à jours RTT

1 et 2 : ces points sont régis par les dispositions légales et/ou conventionnelles applicables à la nature du congé pris.

3 : ancienneté

L'ancienneté Radio France (c'est-à-dire ancienneté entreprise et ancienneté professionnelle) est validée sur toute la période du congé financée par le CET.

4 : droits à congés payés

En cas de congé sans solde financé par le CET, le (la) salarié-e acquiert - sur chaque période d'acquisition - des congés payés dans la limite de 3 tranches complètes d'un mois (ou de 4 semaines consécutives) de congé sans solde financé par le CET.

5 : droits à jours RTT

Lorsque l'organisation du travail du (de la) salarié-e concerné-e génère des jours RTT, ce-tte dernière acquiert - par année civile - des jours de RTT dans la limite de 3 mois (civils ou de date à date) de congé sans solde financé par le CET.

Exemple : salarié à temps complet en congé sabbatique du 01/01 au 30/11/2015 intégralement financé par le CET

Sur l'année civile du 01/01 au 31/12/15 : acquisition de jours RTT sur la période du 01/01 au 31/03/15 (soit 90 jours calendaires) financée par le CET

16 jours ouvrés x 90 jours calendaires / 365 jours calendaires = 3.9 arrondis à 4 jours ouvrés de RTT qui s'ajoutent aux jours acquis au titre de la période travaillée du 01/11 au 31/12/15, dans la limite de 16 jours ouvrés

ARTICLE X.4. Rémunération du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos (jours ouvrés), le (la) salarié-e bénéficie pendant son congé financé par le CET d'une indemnisation, calculée sur la base de son salaire au moment du départ et versée dans la limite du nombre de jours ouvrés capitalisés, convertis en trentième de paie. La rémunération de référence intègre les éléments de salaire à caractère permanent et régulier définis par le contrat et le (les) accords d'entreprise applicable(s) au (à la) salarié-e bénéficiaire.

- salaire de base réel
- prime d'ancienneté
- indemnité de fonction

Sont exclus de cette rémunération de référence les éléments variables du salaire, liés à l'exercice effectif de l'activité ou ayant une nature de remboursement de frais :

- heures majorées pour le travail de nuit
- prime du petit matin
- indemnité de transport

Cette rémunération est versée aux mêmes échéances que celles définies pour chaque élément de salaire visé (mois, trimestre, semestre, année). Elle donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire mensuel et est soumise aux charges sociales et fiscales de la période du versement.

ARTICLE X.5. Reprise du travail

Les modalités de réintégration à l'issue du congé sont celles fixées par le présent accord et par la loi.

Handwritten signature in blue ink with a checkmark above it

ARTICLE X.6. Cessation et renonciation à l'utilisation du compte

X.6.1. Cessation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le (la) salarié-e ou, ses ayants-droit en cas de décès, perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

X.6.2. Conditions de renonciation à l'utilisation du compte

X.6.2.1. Renonciation

En l'absence de rupture du contrat de travail, le (la) salarié-e peut renoncer à l'utilisation du compte qu'il a ouvert, pour des raisons familiales ou médicales, et notamment en cas de :

- Naissance ou adoption d'un troisième enfant, décès du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS
- Maladie du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS ou d'un enfant
- Divorce ou séparation du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS
- Invalidité du bénéficiaire, du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS ou de son enfant
- Chômage du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS
- Situation de surendettement
- Financement d'études supérieures d'un enfant

ou après analyse de la demande par la DRH.

La demande de renonciation devra être formulée et motivée par écrit (LR/AR) auprès de la DRH.

Elle se traduira par la prise échelonnée des jours épargnés à raison d'un maximum de 15 jours ouvrés par année civile. Ils se cumuleront aux droits à congés payés et à jours RTT de l'année de prise, selon les mêmes modalités et dans les mêmes délais.

Un nouveau CET pourra être ouvert à l'issue d'un délai minimal d'1 an après la dernière prise échelonnée des jours épargnés.

X.6.2.2. Plafond du CET

Le décret du 29/12/2005 a aligné le montant du plafond maximal des droits pouvant être épargnés sur le montant supérieur garanti par l'AGS (Assurance Garantie des Salaires) soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (*sauf modification des dispositions réglementaires actuellement fixées par l'article D. 3253-5 du Code du Travail*). Ainsi les droits inscrits au compte du (de la) salarié-e, dont la valeur monétaire (charges sociales incluses) dépasse ce montant, donnent lieu au versement d'une indemnité correspondante à la fraction des droits excédentaires. Radio France a fait le choix de ne pas assurer le delta.

ARTICLE X.7. Information des salarié-es

La DRH informera, une fois par an, le (la) journaliste bénéficiaire du récapitulatif annuel des droits acquis dans le cadre du CET.

ARTICLE X.8. Monétisation du compte

La monétisation, c'est-à-dire la conversion en argent des droits épargnés est autorisée, au titre des jours épargnés depuis au moins 2 ans. Cette possibilité de monétisation est plafonnée à un nombre de jours ouvrés par année fixé par accord d'entreprise, à l'exception des jours épargnés correspondant à la 5^{ème} semaine légale de congés payés.

L'application de ce dispositif requiert :

- soit l'absence de report de droits à congés des exercices antérieurs ; à l'exception d'une part, des situations de report justifiées par les nécessités de fonctionnement du service qui ont fait l'objet d'un refus hiérarchique exclusivement notifié par écrit, et d'autre part des situations de report telles que prévues au bénéfice des salarié-es originaires des territoires ultramarins ;
- soit s'il existe un reliquat, l'engagement de réduire celui-ci par la prise de ces jours, d'au moins la moitié du nombre de jours monétisables.

A défaut de prise de ces reliquats avant juin de l'année N+1, sauf en cas de report justifié par les nécessités de fonctionnement du service qui ont fait l'objet d'un refus hiérarchique exclusivement notifié par écrit, ces jours de congés payés reportés et non pris, seront automatiquement déduits du solde de reliquat constaté.

L'imprimé de demande de monétisation doit être déposé auprès de la DRH, au plus tard le 31 octobre de l'année de versement.

Le (la) salarié-e qui renonce à l'utilisation du compte qu'il a ouvert, pour l'une des trois raisons suivantes, peut demander la monétisation de ses droits épargnés :

- décès du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS;
- invalidité du bénéficiaire, du (de la) conjoint-e, concubin-e ou du (de la) partenaire lié-e par un PACS ou de son enfant ;
- situation de surendettement.

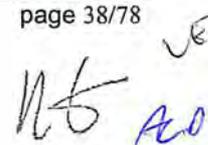
ARTICLE X.9. Modalités de conversion en argent des jours épargnés

L'indemnité liquidative est calculée sur la base du salaire perçu à la date de versement.

Le salaire de référence est celui défini à l'article X.4. du présent chapitre. L'indemnité versée a la nature de salaire.

Le montant correspondant à ces jours monétisés, sera intégré au salaire du mois de décembre de l'année en cours.





CHAPITRE XI : SUSPENSION, DETACHEMENT, MISE A DISPOSITION

ARTICLE XI.1. Suspension pour mandats publics

Le (la) journaliste élu-e à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement Européen, dans un Conseil Régional ou Général, ou nommé membre du gouvernement ou dans un cabinet ministériel ou cabinet de collectivités territoriales, est détaché-e d'office jusqu'à l'expiration du mandat ou la cessation de ses fonctions.

Les conditions de retour dans l'entreprise seront fixées par un « code de bonne conduite », qui sera élaboré au plus tard le 31.12.2015 après concertation à parité avec des représentants de la direction, des représentants syndicaux et des représentants de la profession au sein de Radio France.

A l'issue de cette période, il (elle) est réintégré-e de plein droit, avec bénéfice de l'ancienneté (dans la limite de 24 mois).

ARTICLE XI.2. Détachement

Radio France peut à titre exceptionnel et avec l'accord de l'intéressé-e, détacher un-e journaliste dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée renouvelable et pour exercer les fonctions liées au journalisme à condition que ces organismes le rémunèrent.

A l'issue du détachement, il (elle) est réintégré-e de plein droit dans son précédent emploi ou un emploi de niveau équivalent correspondant à ses qualifications, et dans sa résidence d'origine, ou à sa demande, dans sa résidence de détachement.

Cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE XI.3. Mise à disposition

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, Radio France peut, sans but lucratif et avec l'accord de l'intéressé-e, mettre un-e journaliste à la disposition d'une autre entreprise ou d'un établissement public pour une durée déterminée.

Le (la) journaliste continue à être rémunéré-e par Radio France.

A l'issue de la période de mise à disposition, il (elle) est réintégré-e de plein droit dans son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à ses qualifications, dans sa résidence d'origine ou, à sa demande et si possible, dans sa résidence de détachement.

ARTICLE XI.4. Dispositions communes

A l'issue des situations prévues aux articles du présent chapitre, au retour du (de la) journaliste à Radio France, il (elle) bénéficie des avantages acquis collectivement par les journalistes de Radio France. Une étude de sa situation individuelle sera réalisée pour examiner l'opportunité d'un réajustement de son salaire.

CHAPITRE XII : LA DISCIPLINE

ARTICLE XII.1. Définition

Constitue une sanction toute mesure écrite dûment notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du (de la) salarié-e considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du (de la) salarié-e dans l'entreprise ou sa rémunération.

Une demande d'explication, un rappel au règlement ou une observation verbale ou écrite ne peuvent être considérés comme des sanctions.

Les agissements fautifs du (de la) salarié-e ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis ou dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux de travail.

ARTICLE XII.2. Echelle des sanctions

Les sanctions applicables sont les suivantes, en fonction de la nature des faits reprochés et selon l'échelle de gravité suivante :

- l'avertissement
- le blâme avec inscription au dossier
- la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'1 à 4 jours calendaires
- la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée de 5 jours calendaires à un mois
- le licenciement avec ou sans préavis et avec ou sans indemnité.

La retenue sur salaire opérée suite à une mise à pied doit respecter le principe de la quotité saisissable sur salaire.

ARTICLE XII.3. Procédure disciplinaire

Il est rappelé qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à sanction passé un délai de 2 mois à compter du moment où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales).

A peine de nullité, lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement, cette dernière est entourée des garanties de procédure suivantes.

Elle doit être précédée d'un entretien préalable sur convocation selon les modalités suivantes.

- La convocation doit :

- Etre écrite ;
- Déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé-e peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de Radio France (à ce titre, la liste et les coordonnées téléphoniques des élu-es délégué-es du personnel, élu-es au Comité d'entreprise [titulaires et suppléant-es]) de l'établissement de rattachement du (de la) salarié-e et des délégués syndicaux sera annexée à la convocation) ; les organisations syndicales seront également prévenues dans les mêmes délais.
- Etre, soit remise en mains propres contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

Lorsque la sanction envisagée est la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire ou le licenciement, et dans le souci des droits de la défense, cette lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne que le (la) salarié-e bénéficiera d'un second entretien, et s'y fera assister au plus

par 5 personnes de son choix appartenant au personnel de Radio France, dont au moins 3 sont obligatoirement des représentants du personnel.

Elle doit mentionner qu'aucune décision définitive de sanction ne peut être notifiée moins de deux jours ouvrables après la tenue du second entretien.

Lorsque la lettre de convocation mentionne que la sanction peut aller jusqu'au licenciement, un procès-verbal sera établi à l'issue du 2nd entretien et signé conjointement par la direction et par au moins un représentant des organisations syndicales présentes.

Le second entretien a lieu au plus tôt 8 jours francs après le premier entretien.

L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux représentant-es du personnel et salarié-es mandaté-es par le (la) journaliste pour se rendre à l'entretien disciplinaire. Ce temps est assimilé à du travail effectif et doit être rémunéré comme tel.

Les représentant-es du personnel et salarié-es mandaté-es par le (la) journaliste pour se rendre à l'entretien disciplinaire sont remboursés des frais de déplacements.

Le (la) journaliste et/ou la (les) personne(s) de son choix qui, éventuellement, l'assiste(nt), peuvent consulter le dossier disciplinaire sur place en présence d'un représentant de la direction. Une prise charge des éventuels frais de déplacement du journaliste sera assurée par la DRH.

Au cours de l'entretien (ou des entretiens), l'employeur ou son représentant assisté d'un ou deux collaborateurs-trices dont un journaliste, indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications du (de la) journaliste.

La décision de l'employeur de sanctionner fait l'objet d'une notification écrite et motivée, remise en main propre à l'intéressé-e ou recommandée avec avis de réception selon la sanction concernée, dans le délai maximum légal en vigueur, soit à ce jour au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour du premier entretien. Elle figurera au dossier du (de la) journaliste.

Aucune décision définitive de sanction ne peut être notifiée moins de deux jours ouvrables après le second entretien.

Ce délai minimum est augmenté à huit jours calendaires à la demande de l'intéressé-e si la sanction envisagée est le licenciement (voir le paragraphe XIII.2.2 sur le licenciement dans le chapitre « la fin du contrat de travail »).

Conformément à l'article 47 de la CCNTJ, les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L. 7112-2 et L. 7112-3 et suivants du Code du travail en matière de recours au licenciement, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Si l'une des parties récuse cette commission ou si la tentative de conciliation échoue, les intéressés auront toujours, suivant le cas, la faculté de porter le litige soit devant la commission arbitrale prévue par les articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du Code du travail soit devant toute autre juridiction compétente en la matière.

ARTICLE XII.4. Prescriptions des sanctions

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Les dossiers du personnel sont expurgés tous les 3 ans des éléments disciplinaires.

CHAPITRE XIII : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE XIII.1. La retraite

XIII.1.1. Les règles de départ ou mise à la retraite

Il y a lieu de distinguer :

- le départ volontaire à la retraite à l'initiative du (de la) journaliste ;
- la mise à la retraite d'un-e journaliste à l'initiative de l'employeur.

XIII.1.1.1. Le départ volontaire en retraite

Il est exclusivement à l'initiative du (de la) journaliste.

En application des textes en vigueur, tout-e journaliste né-e à compter du 1^{er} janvier 1955, âgé-e d'au moins 62 ans peut quitter volontairement l'entreprise et demander à liquider sa pension de vieillesse Sécurité Sociale et ses retraites complémentaires.

Cet âge est de 60 ans pour les salarié-es né-es avant le 1^{er} juillet 1951, 60 ans et 9 mois pour les salarié-es né-es en 1952, 61 ans et 2 mois pour les salarié-es né-es en 1953, 61 ans et 7 mois pour les salarié-es né-es en 1954.

Le (la) journaliste doit toutefois respecter un préavis de trois mois.

Si le (la) journaliste est titulaire d'un compte épargne temps, il (elle) bénéficie du congé de fin de carrière. Ce congé ouvert aux journalistes âgé-es de 50 ans et plus précède immédiatement le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. Ces jours ne peuvent donner lieu à une indemnisation. Ils doivent être impérativement pris avant la date de liquidation de retraite.

Dans ce contexte le délai de prévenance avant le début du congé financé par le CET est de 6 mois.

Lors de son départ, le (la) journaliste perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le montant est défini à l'**Annexe 9** au présent accord et qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de départ en retraite (article L. 1237-9 et D. 1237 -1 du Code du Travail).

Cette indemnité est intégralement assujettie aux cotisations de sécurité sociale car elle est assimilée à un salaire et soumise à impôt sur le revenu.

XIII.1.1.2. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

En l'état actuel de la législation, Radio France peut mettre un-e journaliste à la retraite dès qu'il (elle) atteint l'âge de 70 ans.

Entre 65 ans et 69 ans révolus, seuils actuellement applicables de par la loi, le (la) journaliste est tenu-e de répondre aux courriers que la direction de l'entreprise lui adresse 3 mois avant chaque date anniversaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ainsi 3 situations peuvent se présenter :

- le (la) journaliste répond qu'il (elle) souhaite continuer à travailler ;
- le (la) journaliste manifeste expressément son souhait de partir. Dans ce cas, Radio France ayant pris l'initiative de la demande, le départ est analysé comme une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ;
- le (la) journaliste ne répond pas dans le délai d'1 mois et l'employeur dispose alors de la possibilité de le (la) mettre à la retraite.

S'il le souhaite, le (la) journaliste a la possibilité lors de l'entretien préalable à sa mise à la retraite, de se faire assister par un-e salarié-e de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur informe le (la) journaliste de son intention de le mettre à la retraite au cours d'un entretien en respectant un délai de prévenance au minimum égal au préavis fixé à l'article XIII.4 du présent chapitre (cf. préavis en matière de licenciement).

Lors de la rupture de son contrat de travail, le (la) journaliste perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à l'indemnité de mise à la retraite prévue par le présent accord sans qu'il puisse être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1237-7 du Code du Travail).

Cette indemnité est exonérée de cotisations dans la limite d'un plafond défini à l'article L. 242-1 alinéa 12 du Code de la Sécurité Sociale.

XIII.1.2. Les régimes de retraite

Les journalistes de Radio France relèvent actuellement des régimes de retraite suivants :

XIII.1.2.1. Journalistes

- régime général de sécurité sociale
- régime de retraite complémentaire ARRCO : Audiens
- régime de retraite complémentaire AGIRC : Audiens

XIII.1.2.2. Pigistes

- régime général de sécurité sociale
- régime de retraite complémentaire ARRCO : Audiens

Les journalistes cumulent en tout état de cause les droits à pension qu'ils (elles) ont acquis au titre d'autres activités.

XIII.1.3. L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite

Tout-e journaliste recruté-e sous contrat à durée indéterminée, partant à la retraite dans les conditions fixées au paragraphe XIII.1.1 ci-dessus, a droit à une indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite fixée comme suit :

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite correspond à celle retenue pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 44 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.

Départ à la retraite :

- 1 mois après un an d'ancienneté
- 2 mois après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois après 10 ans d'ancienneté
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté
- 5 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté
- 6 mois au-delà de 40 ans d'ancienneté

Mise à la retraite

Jusqu'à 13 ans d'ancienneté le (la) journaliste perçoit :

- 1 mois après un an d'ancienneté
- 2 mois après 5 ans d'ancienneté
- 3 mois entre 10 ans et 13 ans d'ancienneté.

A partir de 14 ans d'ancienneté, le (la) journaliste perçoit 3 mois auxquels s'ajoutent 1/3 de mois par année d'ancienneté supplémentaire au-delà de 13 ans.

Un tableau récapitulatif figure en **Annexe 9** au présent accord.

Indemnité compensatrice de retraite

Lorsque le montant annuel des retraites est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du (de la) journaliste, celui-ci (celle-ci) perçoit une indemnité compensatrice définie en pourcentage de l'indemnité de licenciement résultant du présent accord.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge limite de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique totale reconnue par la Sécurité sociale.

Elle est versée selon un barème figurant en **Annexe 10**.

ARTICLE XIII.2. Le licenciement

XIII.2.1. Le licenciement pour motif économique

XIII.2.1.1. Définition

Le licenciement pour motif économique, défini par les articles L.1233-3, L.1233-4 et suivants du Code du Travail, est, conformément à ceux-ci, effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Ce licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé n'a pu être opéré dans l'entreprise.

XIII.2.1.2. Licenciement collectif pour motif économique

Lorsque l'employeur, dans les conditions prévues aux articles L.1233-1 et suivants du Code du Travail, procède à des licenciements collectifs pour motif économique, il procède préalablement aux mouvements de personnel qui permettent le maintien en fonction du plus grand nombre de salarié-es.

L'ordre des licenciements est défini en prenant en compte notamment les critères suivants :

1. la situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés ;
2. l'ancienneté telle que définie au chapitre VII du présent accord ;
3. la situation des salarié-es qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des salarié-es handicapés et/ou âgé-es ;
4. les qualités professionnelles,

et ce sauf accord dérogatoire particulier et conformément à un plan de sauvegarde de l'emploi dont les éléments et les conditions de mise en œuvre devront être examinés par le comité central d'entreprise et les comités d'établissements concernés.

Les salarié-es licencié-es pour motif économique ont droit :

- au préavis fixé à l'article XIII.4. du présent chapitre ;
- à l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe XIII.2.3. du présent chapitre ;
- à une priorité de réembauchage au sein de Radio France pendant une période de 2 ans à compter de la date de licenciement.

Radio France doit mentionner le droit au bénéfice de la priorité d'embauche et ses conditions de mise en œuvre dans la lettre de licenciement.

Radio France doit ensuite informer le (la) salarié-e de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Si le (la) salarié-e acquiert une nouvelle qualification, il bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de cette nouvelle qualification, s'il en informe l'employeur.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors du réembauchage pour la détermination du niveau salarial. Elle ne le sera pas pour l'application ultérieure éventuelle des dispositions relatives au calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à

la retraite, sauf s'il a été procédé au moment du réembauchage au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

XIII.2.2. Le licenciement pour autres motif

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail, outre les cas de licenciements pour inaptitude et les licenciements disciplinaires, dans les conditions fixées aux articles L. 1232-1 et suivants du Code du Travail.

Les journalistes, licencié-es en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à l'article XIII.2.3 du présent chapitre et à un préavis dont la durée est fixée à l'article XIII.4. ci-dessous, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Dans le cas de licenciement intervenant dans le cadre des articles L.1232-1 à L.1232-6 du Code du Travail, le délai de deux jours ouvrables mentionné au 2^{ème} alinéa de l'article L.1232-6 peut être porté, à la demande de l'intéressé-e, à 8 jours calendaires. Une copie du présent article sera jointe à la lettre de convocation à entretien préalable.

La convocation doit :

- être écrite ;
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé-e peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de Radio France (à ce titre, la liste et les coordonnées téléphoniques professionnelles des délégué-es du personnel et des élu-es au Comité d'entreprise [titulaires et suppléant-es] de l'établissement de rattachement du (de la) salarié-e et des délégués syndicaux sera annexée à la convocation) ;
- être, soit remise en mains propres contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

XIII.2.3. L'indemnité conventionnelle de licenciement

Outre l'indemnité calculée conformément à l'article L. 7112-3 du Code du Travail, qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, et plafonnée à quinze, le (la) journaliste licencié-e perçoit une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes de sa rémunération annuelle.

Conformément à l'article L. 7112-4 du Code du Travail, lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

Cette commission est composée paritairement d'arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de salarié-es. Elle est présidée par un-e fonctionnaire ou par un-e magistrat-e en activité ou retraité-e.

Si les parties ou l'une d'elles ne désignent pas d'arbitres ceux-ci sont nommés par le président du tribunal de grande instance, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Si les arbitres désignés par les parties ne s'entendent pas pour choisir le (la) président-e de la commission arbitrale, celui-ci (celle-ci) est désigné-e à la requête de la partie la plus diligente par le président du tribunal de grande instance.

En cas de faute grave ou de fautes répétées, l'indemnité peut être réduite dans une proportion qui est arbitrée par la commission ou même supprimée.

La décision de la commission arbitrale est obligatoire et ne peut être frappée d'appel.

XIII.2.4. Le Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un droit d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite.

Conformément aux articles L.6323-1 et suivants, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du Code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

De plus, conformément aux dispositions légales susvisées, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Par ailleurs, dans les conditions prévues par les dispositions légales susvisées, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les formations éligibles sont :

- L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Des formations qualifiantes, déterminées par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles dont les listes nationales et régionales sont établies à partir des formations devant conduire à :
 - une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ;
 - un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
 - une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle.

ARTICLE XIII.3. La démission

Tout-e journaliste qui démissionne doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article XIII.4. ci-dessous ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à la rémunération qu'il (elle) aurait perçue pendant la durée du préavis non effectué à son initiative.

Conformément à l'article L. 6323-17 du Code du Travail, en cas de démission, le (la) journaliste peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

ARTICLE XIII.4. Le préavis

Hors licenciement pour faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à trois mois pour les journalistes ; cependant, en cas de démission, la durée du préavis des journalistes est fixée à un mois.

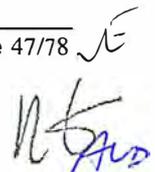
Sur demande écrite du (de la) journaliste, l'employeur peut le (la) dispenser de tout ou partie du préavis.

Pendant la durée du préavis, si la résiliation est le fait de l'employeur, et après la période, d'essai, les journalistes sont autorisé-es à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 70 heures par mois. L'intéressé-e pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie, ces heures avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Conformément à l'article 46 de la CCNTJ, en cas de licenciement, compte tenu des conditions particulières de travail de la profession, l'employeur pourra dispenser le (la) journaliste de travailler pendant cette période, le contrat de travail ne prenant fin qu'à l'expiration de ladite période.

ARTICLE XIII.5. Le décès

Le décès du (de la) journaliste (CDI, CDD, pigiste) rompt de plein droit le contrat de travail. Le régime de prévoyance défini au sein de Radio France permet le versement de prestations définies dans les accords d'entreprise du 13 mars 2013.



CHAPITRE XIV : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

Les parties signataires considèrent que la mobilité est un atout pour l'entreprise et peut favoriser le développement professionnel de ses salarié-es. L'accompagnement de la mobilité doit permettre de répondre, dans des conditions favorables, aux souhaits de mobilité des salarié-es. Les parties signataires tiennent à préciser que si la mobilité interne doit être prise en compte dans l'évolution de carrière des salarié-es de Radio France, elle ne peut être une condition exclusive de la progression professionnelle.

Si une mobilité professionnelle ou géographique (mobilité géographique volontaire et pérenne) doit être accompagnée d'une mesure salariale, celle-ci sera obligatoirement une promotion pécuniaire ou une promotion fonctionnelle, qui figurera dans le tableau de carrière du (de la) journaliste concerné-e.

Tous les postes, hors cas exceptionnel, sont mis en consultation sur l'Intranet. Un indicateur du Bilan social rendra compte du nombre de postes pourvus suite à une consultation ou hors consultation par exception.

La consultation est ouverte pendant une durée de trois semaines ; elle ne peut en aucun cas être réduite en-deçà de deux semaines. Les délégué-es du personnel sont informé-es mensuellement des noms des candidat-es retenu-es par voie de mél.

Article XIV.1. Aides à la mobilité géographique

Les aides pratiquées par Radio France en contrepartie des frais induits par la mobilité géographique sont harmonisées et revalorisées (**Annexe 11**).

La revalorisation des montants de ces aides fera l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

XIV.1.1. Mobilité géographique volontaire et pérenne

Radio France prend en charge les frais selon les dispositions suivantes, que ce soit pour la mobilité d'un-e salarié-e) d'ores et déjà en CDI ou d'un-e journaliste en CDD accédant à un CDI.

XIV.1.1.1. Transport

Radio France prend en charge le remboursement sur justificatif de deux aller retour par mois pendant six mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire au plus tard, en train en seconde classe ou en avion en classe économique, ou prend en charge des frais d'utilisation de véhicule personnel dans les mêmes délais, au tarif appliqué « pour convenance personnelle » (ou « nécessités de service » après accord circonstancié de la DRH).

XIV.1.1.2. Hébergement pendant la recherche de logement

Radio France prend en charge sur justificatifs le remboursement de 20 nuitées d'hôtel au maximum pendant un mois ou le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance dans la limite de l'équivalent de 20 nuitées d'hôtel.

XIV.1.1.3. Déménagement

Après présentation de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge sur justificatifs dans le respect d'un plafond.

Une indemnité d'installation est par ailleurs versée en fonction de la situation familiale.

En cas d'affectation à l'étranger, le (la) journaliste a droit :

- à la prise en charge de ses frais de transport ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

B

115 ALD

- au remboursement de ses frais de déménagement sur justificatifs après présentation de trois devis,
- à une indemnité d'établissement égale à 50% de l'indemnité mensuelle de résidence selon les barèmes établis par pays par le Ministère des Affaires Etrangères,
- en attendant leur installation et au vu de cette justification, à des frais de mission forfaitaire dans la limite de 20 jours et sur les bases suivantes : 100% pour le (la) salarié-e, 75% pour le conjoint ; 50% par enfant à charge.

XIV.1.1.4. Frais de logement

Afin de favoriser la mobilité géographique, Radio France s'engage à prendre en charge :

- Les frais d'agence sur facture pour la location ou une participation aux frais de notaires pour l'acquisition ; dans ce dernier cas, la participation est limitée à 1200 Euros.
- Les indemnités de remboursement anticipé de prêt immobilier
- Les loyers et charges locatives sur quittance jusqu'à la fin de l'année scolaire au plus tard en cas de double charge de logement ou si la mobilité est annoncée un à deux mois avant la fin de l'année scolaire, les loyers et charges locatives sur quittance pendant 6 mois en cas de double charge de logement

Cette prise en charge sera assurée par les aides existantes du type Mobilipass dont le montant attribué en subvention couvre actuellement ces dépenses ainsi que certaines autres.

Si le montant de ces aides attribuées par des organismes extérieures venait à être réduit, Radio France prendrait alors en charge directement les frais mentionnés ci-dessus.

En cas de mobilité géographique, la différence de loyer éventuelle (à surface au plus égale) est compensée, sur présentation des photocopies des baux ou des quittances de loyers, par une prime de mobilité géographique, versée en une fois, et compensant cette différence sur une durée d'un an.

Radio France fournira au (à la) journaliste concerné-e toutes informations susceptibles de contribuer à l'accompagnement professionnel de son (sa) conjoint-e, y compris si besoin en ayant recours à la contribution d'organismes spécialisés.

XIV.1.2. Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement de plus d'un mois)

Radio France prend en charge les frais selon les dispositions suivantes.

XIV.1.2.1. Transport

Radio France prend en charge le remboursement sur justificatifs de deux aller retour par mois pendant la durée du remplacement, en train en seconde classe ou en avion en classe économique, ou prend en charge des frais d'utilisation de véhicule personnel dans les mêmes délais, au tarif appliqué «pour convenance personnelle» (ou « nécessités de service » après accord circonstancié de la DRH).

XIV.1.2.2. Hébergement pendant la recherche de logement

Radio France prend en charge le remboursement de 20 nuitées d'hôtel au maximum pendant un mois ou le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance dans la limite de l'équivalent de 20 nuitées d'hôtel.

XIV.1.2.3. Hébergement

Radio France prend en charge, sur justificatif, le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance pendant la durée du remplacement dans la limite d'un montant mensuel maximum (en **Annexe 11**).

XIV.1.3. Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement inférieur ou égal à un mois)

Radio France prend en charge le remboursement des frais de missions sur justificatifs, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

B

NE ALA

Article XIV.2. Dispositions spécifiques aux Envoyés Spéciaux Permanents (ESP)

XIV.2.1. Eléments de rémunération

Pour accompagner la mobilité professionnelle, l'ESP peut bénéficier des éléments suivants :

- une indemnité exceptionnelle au titre de l'incitation à la mobilité professionnelle ;
- une indemnité de différentiel de coût de vie : dans le cas où le salarié se verrait proposer une mobilité professionnelle dans un pays où le coût de la vie serait supérieur au coût de la vie dans sa résidence, une prime de compensation de ce différentiel de coût sera également versée au salarié. Cette prime de compensation de différentiel de coût de vie sera calculée avec des tables de calculs de différentiel de coût de vie établies par une société spécialisée et pourra être revue en cours de mobilité.

Dans le cadre de la mise en place de cette approche dite « de l'égalisation fiscale », un cabinet d'avocats spécialisé préparera, avant la mobilité, des simulations fiscales et sociales comparatives afin de tenir compte des différences de pression fiscale et sociale entre la France et le pays d'accueil et d'évaluer le package de rémunération à garantir au (à la) salarié-e pendant la durée de sa mobilité professionnelle.

Si à l'issue de la mobilité, aucun accord sur une nouvelle affectation n'intervenait entre le (la) journaliste et Radio France, la réintégration se fera dans la résidence d'origine dans une fonction d'un niveau équivalent à celle occupée à l'issue de la mobilité.

Les éléments de rémunération spécifiques à la fonction d'envoyé-e spécial-e permanent-e ne seront pas conservés et ne feront l'objet d'aucune compensation à l'expiration de la mobilité.

XIV.2.2. Accompagnement de la mobilité géographique

XIV.2.2.1. Couverture sociale

Pendant la durée de la mobilité, Radio France prend en charge le coût des cotisations sociales volontaires (part du (de la) salarié-e et part de l'employeur) aux différents organismes compétents en matière de couverture maladie, retraite de base, retraite complémentaire et chômage afin de garantir au (à la) salarié-e le même niveau de couverture sociale que celui qui était le sien avant son départ de France.

XIV.2.2.2. Parentalité

Un "supplément familial" tel que défini à l'article VII.1.4.3. du présent accord est accordée aux salarié-es chargé-es de famille.

Dans le cas où le (la) salarié-e en mobilité aurait un ou des enfants scolarisé(s), Radio France prend en charge le coût de la scolarisation des enfants dans le pays d'accueil au sein d'un Lycée français (sauf impossibilité dûment constatée).

Radio France prend également en charge un billet d'avion aller-retour entre le pays d'accueil et la France, par période de 12 mois, pour le (la) salarié-e et les membres de sa famille résidant avec lui/elle.

XIV.2.2.3. Hébergement

Le coût du logement du (de la) salarié-e dans le pays d'accueil est pris en charge par Radio France dans la limite d'un montant maximum qui tient compte de la situation géographique du logement, de la composition de la cellule familiale et des nécessités d'accueil liées à la fonction.

Le coût du déménagement aller-retour entre la France et le pays d'accueil est pris en charge par Radio France après acceptation préalable du devis.

XIV.2.2.4. Dépenses professionnelles

Les dépenses professionnelles suivantes sont prises en charge à condition d'être justifiées par des factures officielles du pays d'accueil :

- 1/3 des dépenses afférentes au logement (eau, gaz, électricité, charges locatives, assurance habitation, heures de ménage raisonnables effectuées par un tiers);
- la totalité des frais de téléphone (fixe et portable) - dès lors qu'il s'agit de lignes utilisées à des fins professionnelles- et des frais de fonctionnement du bureau.

XIV.2.3. Congés et RTT des Envoyés Spéciaux Permanents

Pendant la durée de sa mobilité, le-la journaliste prendra régulièrement ses congés (congés principaux, divers, semaine d'ancienneté, de modernisation et 40/39h) ainsi que ses jours RTT et ne cumulera aucun jour de récupération.

B

NG

ACD

CHAPITRE XV : LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

Le présent chapitre définit les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel.

Il s'applique aux salarié-es à temps partiel et aux salarié-es à temps plein qui exercent, à leur demande, leur activité à temps partiel (temps partiel choisi).

Article XV.1. Définition

Est considéré-e comme salarié-e à temps partiel le (la) salarié-e dont la durée du travail est inférieure :

1. à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ;
2. à la durée de travail mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ;
3. à la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Article XV.2. Modalités de passage à temps partiel pour une durée déterminée (temps partiel choisi)

Pour les salarié-es à temps plein exerçant temporairement et à leur demande leur activité à temps partiel selon l'une des modalités prévues ci-après, les indications ci-dessous figurent dans l'avenant au contrat de travail.

Article XV.2.1. Réduction de la durée du travail suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant

Conformément aux dispositions des articles L.1225-47 et suivants du code du travail, tout-e salarié-e qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption, a le droit de réduire sa durée du travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Ce droit est ouvert pendant la période de trois ans qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

La période d'activité à temps partiel a une durée initiale d'un an au maximum. Elle peut être prolongée deux fois pour une durée inférieure ou égale à la période initiale, sans toutefois pouvoir excéder trois ans après la date de fin du congé maternité ou du congé d'adoption.

Toutefois, en cas d'adoption, la période d'activité à temps partiel ne peut dépasser : une durée de trois ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ; une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

Le (la) salarié-e doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il (elle) entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le (la) salarié-e informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.

Lorsque le (la) salarié-e entend prolonger sa période d'activité à temps partiel, il (elle) doit avertir l'employeur de cette prolongation par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un

R

VF
ACD

mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de transformer son activité à temps partiel en congé parental total.

Lorsque le (la) salarié-e entend modifier sa période d'activité à temps partiel en congé parental total, il (elle) doit en avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu pour son activité à temps partiel. Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le (la) salarié-e exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre sa durée de travail initiale. Il (elle) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception un mois au moins avant la date à laquelle il (elle) entend reprendre sa durée de travail initiale.

A l'issue de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le (la) salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le (la) salarié-e ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article XV.2.2. Réduction de la durée du travail de droit pour raisons familiales urgentes

Tout(e) salarié-e ayant accompli la période d'essai prévue à l'article V.2.2 du présent accord a le droit de réduire sa durée du travail pour la porter au maximum à la moitié de la durée légale du travail pour un des motifs suivants :

- problème de garde d'enfant à charge de moins de 12 ans ;
- assurer une plus grande disponibilité d'un enfant à charge de moins de 16 ans présentant des troubles psychologiques et affectifs momentanés ;
- assister le (la) conjoint-e ou la personne avec laquelle le (la) salarié-e vit maritalement, un ascendant ou un enfant du (de la) salarié-e ou de son conjoint-e si son état le nécessite momentanément pour des raisons médicales.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois mois. Elle peut être prolongée à l'intérieur de cette limite.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour événements familiaux (maladie d'un enfant à charge, conjoint ou ascendant) définis à l'article IX.2.5 du présent accord.

Le (la) salarié-e peut à tout moment demander à reprendre sa durée de travail initiale.

La reprise de la durée de travail initiale s'effectue dès que possible et en tout état de cause dès l'expiration de la période à temps partiel initialement prévue sur le poste qu'il-elle occupait précédemment.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le (la) salarié-e ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article XV.2.3. Réduction de la durée du travail pour élever un ou plusieurs enfants à charge, au sens de la réglementation sur les prestations familiales, de moins de 12 ans

Tout-e salarié-e justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à réduire sa durée du travail pour élever un ou plusieurs enfants à charge, au sens de la réglementation sur les prestations familiales, de moins de douze ans.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois ans, renouvelable.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour événements familiaux (maladie d'un enfant à charge, conjoint ou ascendant) définis à l'article IX.2.5 du présent accord.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à affecter le (la) salarié-e sur un emploi différent mais de même qualification, à différer ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, la durée de l'activité à temps partiel au titre du présent article ne peut dépasser neuf ans au cours de l'ensemble de la carrière.

A l'issue de la période à temps partiel :

- si la période de temps partiel demandée est inférieure à 6 mois, il (elle) reprend sa durée de travail initiale sur l'emploi qu'il occupait avant l'activité à temps partiel ;
- si cette période est supérieure à 6 mois, la reprise de sa durée de travail initiale s'effectue sur l'emploi occupé précédemment ou sur un emploi de même qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant, du conjoint ou de l'ascendant, ou de diminution importante des ressources du ménage, le (la) salarié-e retrouve sa durée de travail initiale et son précédent emploi ou un emploi de même qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente, dans un délai de trois mois après sa demande motivée à l'employeur.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le (la) salarié-e ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article XV.2.4. Réduction de la durée du travail pour « soutien familial » ou « présence parentale »

Tout-e salarié-e, sans condition d'ancienneté, peut demander à réduire sa durée du travail pour l'un des motifs suivants :

- soigner son enfant, à charge au sens des prestations familiales, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants ;
- assister le (la) conjoint-e ou la personne avec laquelle le (la) salarié-e vit maritalement, un ascendant ou un enfant du (de la) salarié-e ou de son (sa) conjoint-e présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité nécessitant la présence d'une tierce personne.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois ans, renouvelable.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour événements familiaux (maladie d'un enfant à charge, conjoint ou ascendant) définis à l'article IX.2.5 du présent accord.

JE

ALD

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à affecter le (la) salarié-e sur un emploi différent mais de même qualification, à différer ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, la durée de l'activité à temps partiel au titre du présent article ne peut dépasser neuf ans au cours de l'ensemble de la carrière.

A l'issue de la période à temps partiel :

- si la période de temps partiel demandée est inférieure à 6 mois, il reprend sa durée de travail initiale sur l'emploi qu'il occupait avant l'activité à temps partiel ;
- si cette période est supérieure à 6 mois, la reprise de sa durée de travail initiale s'effectue sur l'emploi occupé précédemment ou sur un emploi de même qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant, du (de la) conjoint-e ou de l'ascendant, ou de diminution importante des ressources du ménage, le (la) salarié-e retrouve sa durée de travail initiale et son précédent emploi ou un emploi de même qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente, dans un délai de trois mois après sa demande motivée à l'employeur.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le (la) salarié-e ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Article XV.2.5. Congé de solidarité familiale à temps partiel

Tout-e salarié-e, sans condition d'ancienneté, dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, peut demander à réduire sa durée du travail.

Le (la) salarié-e doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demandant l'autorisation de bénéficier d'une réduction de sa durée de travail.

Il doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le (la) salarié-e souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois mois, renouvelable.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à affecter le (la) salarié-e sur un emploi différent mais de même qualification, à différer ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel.

Lorsque le (la) salarié-e décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, la durée de l'activité à temps partiel au titre du présent article ne peut dépasser un an au cours de l'ensemble de la carrière.

Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit par anticipation à la demande du (de la) salarié-e, soit en cas de décès de la personne assistée.

Le (la) salarié-e qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le (la) salarié-e retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article XV.2.6. Temps partiel pour convenance personnelle (au moins 3 mois renouvelables)

Tout-e salarié-e justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

L'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à affecter le (la) salarié-e sur un emploi différent mais de même qualification, à différer ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel.

A l'issue de la période à temps partiel :

- si la période de temps partiel demandée est inférieure à 6 mois, il reprend sa durée de travail initiale sur l'emploi qu'il occupait avant l'activité à temps partiel ;
- si cette période est supérieure à 6 mois, la reprise de sa durée de travail initiale s'effectue sur l'emploi occupé précédemment ou sur un emploi de même qualification assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'article IV.2. du présent accord « Exclusivité de collaboration » s'applique intégralement au (à la) salarié-e à temps partiel pour convenance personnelle.

Article XV.3. Priorité d'affectation

Les salarié-es à temps partiel qui souhaitent exercer une activité à temps plein et les salarié-es à temps plein qui souhaitent exercer une activité à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans un autre établissement, ont priorité sur tout recrutement pour l'affectation sur un emploi de même qualification.

La liste des emplois disponibles est portée à la connaissance des salarié-es.

Article XV.4. Exclusivité de collaboration

Il est dérogé au principe d'exclusivité de collaboration pour les salarié-es à temps partiel sous réserve de dispositions expresses des contrats individuels.

Pour les salarié-es à temps partiel choisis, il est dérogé au principe de l'exclusivité dans les conditions prévues aux articles XV.2.1 à XV.2.5 ci-dessus.

Article XV.5. Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salarié-es à temps partiel comme s'ils (elles) avaient été occupé-es à temps plein.

Article XV.6. Durée du travail

Les dispositions du chapitre VIII du présent accord sur le temps de travail sont applicables aux salarié-es à temps partiel.

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, ou une interruption supérieure à deux heures.

Article XV.7. Congés payés

Les salarié-es à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés que ceux reconnus aux salarié-es à temps plein.

Les droits au congé payé annuel et aux congés conventionnels sont accordés aux salarié-es travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salarié-es travaillant à temps plein.

Article XV.8. Rémunérations

Le chapitre VII « Les fonctions et rémunérations » s'applique intégralement aux salarié-es à temps partiel.

Compte tenu de la durée du travail fixée dans le contrat de travail ou son avenant, la rémunération du (de la) salarié-e à temps partiel est proportionnelle à celle qu'il (elle) percevrait s'il travaillait à temps plein et qui est définie au chapitre VII du présent accord.

Article XV.9. La fin du contrat de travail

Le chapitre XIII « La fin du contrat de travail » s'applique intégralement sous réserve des dispositions ci-après.

Le (la) salarié-e à temps partiel perçoit l'indemnité de licenciement, de mise à la retraite et l'indemnité de départ à la retraite prévues aux articles XIII.2.3 et XIII.1.3 et du présent accord.

Dans le cas où il-elle a été occupé-e à temps partiel et à temps plein, on calcule un taux d'activité moyen sur la carrière.

Les périodes d'activité à temps partiel pour raison médico-sociale, au titre des articles XV.2.1, 2.2, 2.4 et 2.5 ci-dessus, sont valorisées comme des périodes à temps plein si elles s'insèrent dans un horaire initialement à temps plein, comme des périodes au temps partiel initial si elles s'insèrent dans un horaire déjà à temps partiel.

Ce taux d'activité moyen est appliqué à la rémunération temps plein de référence pour calculer le montant de l'indemnité.

Article XV.10. Primes et indemnités

Le (la) salarié-e à temps partiel perçoit intégralement les primes et indemnités dont l'attribution n'est pas liée à la durée du travail, aux mêmes conditions que le (la) salarié-e à temps plein.

Le (la) salarié-e à temps partiel perçoit, au prorata de sa durée du travail, les primes et indemnités dont l'attribution est liée à la durée du travail, aux mêmes conditions que le (la) salarié-e à temps plein.

Fait à Paris, le 5 juin 2015

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction de Radio France

La charte d'éthique professionnelle des journalistes français

Le droit du public à une information de qualité, complète, libre, indépendante et pluraliste, rappelé dans la Déclaration des droits de l'homme et la Constitution française, guide le journaliste dans l'exercice de sa mission. Cette responsabilité vis-à-vis du citoyen prime sur toute autre.

Ces principes et les règles éthiques ci-après engagent chaque journaliste, quelles que soient sa fonction, sa responsabilité au sein de la chaîne éditoriale et la forme de presse dans laquelle il exerce.

Cependant, la responsabilité du journaliste ne peut être confondue avec celle de l'éditeur, ni dispenser ce dernier de ses propres obligations.

Le journalisme consiste à rechercher, vérifier, situer dans son contexte, hiérarchiser, mettre en forme, commenter et publier une information de qualité ; il ne peut se confondre avec la communication. Son exercice demande du temps et des moyens, quel que soit le support. Il ne peut y avoir de respect des règles déontologiques sans mise en œuvre des conditions d'exercice qu'elles nécessitent.

La notion d'urgence dans la diffusion d'une information ou d'exclusivité ne doit pas l'emporter sur le sérieux de l'enquête et la vérification des sources.

La sécurité matérielle et morale est la base de l'indépendance du journaliste. Elle doit être assurée, quel que soit le contrat de travail qui le lie à l'entreprise.

L'exercice du métier à la pige bénéficie des mêmes garanties que celles dont disposent les journalistes mensualisés.

Le journaliste ne peut être contraint à accomplir un acte ou exprimer une opinion contraire à sa conviction ou sa conscience professionnelle, ni aux principes et règles de cette charte.

Le journaliste accomplit tous les actes de sa profession (enquête, investigations, prise d'images et de sons, etc...) librement, a accès à toutes les sources d'information concernant les faits qui conditionnent la vie publique et voit la protection du secret de ses sources garantie.

C'est dans ces conditions qu'un journaliste digne de ce nom :

- Prend la responsabilité de toutes ses productions professionnelles, mêmes anonymes ;
- Respecte la dignité des personnes et la présomption d'innocence ;
- Tient l'esprit critique, la véracité, l'exactitude, l'intégrité, l'équité, l'impartialité, pour les piliers de l'action journalistique ; tient l'accusation sans preuve, l'intention de nuire, l'altération des documents, la déformation des faits, le détournement d'images, le mensonge, la manipulation, la censure et l'autocensure, la non vérification des faits, pour les plus graves dérives professionnelles ;
- Exerce la plus grande vigilance avant de diffuser des informations d'où qu'elles viennent ;
- Dispose d'un droit de suite, qui est aussi un devoir, sur les informations qu'il diffuse et fait en sorte de rectifier rapidement toute information diffusée qui se révélerait inexacte ;

- N'accepte en matière de déontologie et d'honneur professionnel que la juridiction de ses pairs ; répond devant la justice des délits prévus par la loi ;
- Défend la liberté d'expression, d'opinion, de l'information, du commentaire et de la critique ;
- Proscrit tout moyen déloyal et vénal pour obtenir une information. Dans le cas où sa sécurité, celle de ses sources ou la gravité des faits l'obligent à taire sa qualité de journaliste, il prévient sa hiérarchie et en donne dès que possible explication au public ;
- Ne touche pas d'argent dans un service public, une institution ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ;
- N'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ;
- Refuse et combat, comme contraire à son éthique professionnelle, toute confusion entre journalisme et communication ;
- Cite les confrères dont il utilise le travail, ne commet aucun plagiat ;
- Ne sollicite pas la place d'un confrère en offrant de travailler à des conditions inférieures ;
- Garde le secret professionnel et protège les sources de ses informations ;
- Ne confond pas son rôle avec celui du policier ou du juge.

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (article XI) : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté, dans les cas déterminés par la Loi. »

Constitution de la France (article 34) : « La loi fixe les règles concernant les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques ; la liberté, le pluralisme et l'indépendance des médias. »

Déclaration des devoirs et des droits des journalistes (Munich, 1971)

R

126 VE

ALD

ANNEXE 2

Invention des salarié-es

ARTICLE 1

Tou(te)s les salarié-es relevant du présent accord collectif sont tenu-es de déclarer, sous pli confidentiel, immédiatement et explicitement, toutes les inventions dont ils (elles) estiment être les auteurs.

Cette déclaration doit être adressée à l'employeur qui en accusera réception (article L. 611-7 et R. 611-1 du Code de la Propriété Intellectuelle).

La déclaration contient les informations énumérées aux articles R. 611-2 et R. 611-3 du Code de la Propriété Intellectuelle.

Conformément à l'article L. 611-7, 3°) du Code de la Propriété Intellectuelle, les auteurs de l'invention et l'entreprise s'abstiennent de toute divulgation de l'invention tant qu'une divergence subsiste sur son classement ou tant qu'il n'a pas été statué sur celui-ci.

Si les inventeurs ou l'entreprise, pour la conservation de leurs droits, déposent une demande de brevet, la partie déposante notifie sans délai une copie des pièces du dépôt à l'autre partie.

Elle épuise les facultés offertes par la législation et la réglementation applicables pour que soit différée la publication de la demande.

ARTICLE 2

Les inventions désignées dans la suite " inventions A " sont celles mentionnées à l'article L. 611-7, 1°) du Code de la Propriété Intellectuelle, et qui appartiennent, conformément aux termes de cet article, à l'entreprise.

Les inventions désignées dans la suite " inventions B " sont celles mentionnées à l'article L. 611-7, 2°) du Code de la Propriété Intellectuelle qui appartiennent aux auteurs de l'invention et répondent à l'un au moins des critères susceptibles de permettre à l'entreprise de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention.

Les inventions désignées dans la suite " inventions C " sont toutes les autres.

La libre disposition de l'invention C est laissée à ses auteurs.

ARTICLE 3

Le classement dans la catégorie inventions A, inventions B ou inventions C s'opère selon la procédure prévue aux articles R. 611-2 et R. 611-3 du Code de la Propriété Intellectuelle.

ARTICLE 4

Dans le cas où l'entreprise entend disposer d'une invention B, elle revendique son droit d'attribution par l'envoi aux inventeurs concernés d'une communication précisant la nature et l'étendue des droits que l'entreprise entend se réserver.

Le délai ouvert à l'entreprise pour revendiquer son droit d'attribution sur une invention B est de quatre mois, sauf accord contraire entre l'entreprise et les inventeurs concernés, qui ne peut être que postérieur à la déclaration de l'invention. Le point de départ de ce délai est fixé conformément à l'article R. 611-7 du Code de la Propriété Intellectuelle. Si l'entreprise n'a pas revendiqué son droit d'attribution dans le délai ainsi défini, les inventeurs disposent alors librement de leur invention.

Dans le cas où l'invention A ou B ne présente manifestement aucun intérêt pour elle (soit que les moyens mis en œuvre ne puissent pas conduire au résultat ou au produit annoncé, soit que l'entreprise considère ne pouvoir tirer de l'invention aucun profit direct ou indirect, soit que le brevet

soit entaché de nullité), l'entreprise peut notifier aux inventeurs qu'elle renonce à ses droits, respectivement de propriété ou d'attribution, dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 5

Pour ce qui concerne l'invention B dont l'entreprise entend disposer, les auteurs de l'invention signeront, selon la nature et l'étendue des droits que l'entreprise se sera réservés, soit un acte de cession, soit un acte de concession de licence, pour attribution à l'entreprise de la propriété ou de la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention.

Le juste prix et les modalités de son paiement seront déterminés :

- selon la procédure prévue aux articles 6 à 11 ci-dessous dans l'hypothèse d'une cession;
- au cas par cas avec les auteurs de l'invention dans l'hypothèse d'une concession.

ARTICLE 6

Les inventions A ou B couvertes par des brevets dont l'entreprise est titulaire font l'objet en fonction de leur hauteur inventive, c'est-à-dire notamment de leur intérêt technique, des perspectives d'application et de la contribution originale des inventeurs, du paiement d'une prime dite de brevet dans un délai de deux ans à compter du dépôt de la demande.

Cette prime est attribuée, sur proposition de la commission consultative mentionnée à l'article 12, par l'employeur pour chaque invention A ou B brevetée. Elle reste définitivement acquise aux inventeurs concernés ou à leurs ayants droit. Son attribution est faite au vu du rapport de recherche. Son montant est plafonné à 3 000 Euros (trois mille Euros) valeur au 1er janvier 2010.

Ce plafond sera revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les rémunérations de base des salarié-es soumis au présent accord collectif. Il s'apprécie à la date de délivrance du rapport de recherche.

Il s'entend :

- brut, dans l'hypothèse où la prime considérée appartient à la catégorie des traitements et salaires (cas des inventions A);
- hors taxes, dans l'hypothèse où la prime considérée appartient à la catégorie des bénéfices non commerciaux (cas des inventions B).

Cette prime est partagée, en cas de pluralité d'inventeurs, en parts égales entre chacun d'eux ou, le cas échéant, leurs ayants droit.

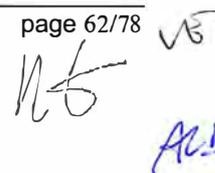
ARTICLE 7

Une part d'intéressement est attribuée aux inventeurs (ou le cas échéant à leurs ayants droit) pour chaque invention A ou B brevetée dont ils sont les auteurs et faisant l'objet d'une licence concédée par l'entreprise à des tiers.

Cette part d'intéressement fixée, pour chaque invention brevetée et convention de licence, en pourcentage des redevances hors taxes perçues par l'entreprise pour chaque convention concernée, est limitée à un plafond de 50 % et décidée au cas par cas par l'employeur sur proposition de la commission consultative mentionnée à l'article 12. Elle est versée annuellement aux inventeurs.

ARTICLE 8

Pour chaque invention A brevetée, le montant de la part d'intéressement perçu par chaque inventeur au titre de l'article 7 est plafonné annuellement à 9 300 Euros (neuf mille trois cent Euros) valeur au 1er janvier 2010. Ce plafond sera revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les rémunérations de base des salarié-es soumis(es) au présent accord collectif. Il s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle la redevance a pris sa source. Il s'entend brut.



S'agissant d'une invention B brevetée, le montant hors taxes de la part d'intéressement perçu par chaque inventeur est limité annuellement à 150 % du plafond défini à l'alinéa précédent.

ARTICLE 9

Lorsque l'invention A et B brevetée, appartenant ou acquise par l'entreprise, est également utilisée ou uniquement utilisée par celle-ci pour ses besoins propres ou par des tiers exonérés du versement d'une redevance à l'entreprise par suite de dispositions contractuelles ou réglementaires, la commission proposera, dans un délai maximum de cinq ans après le dépôt de la demande de brevet, la rétribution à verser aux inventeurs au titre de cette utilisation. La rétribution pourra être soit proportionnelle soit globale et forfaitaire.

Dans l'hypothèse d'une rétribution proportionnelle, le montant cumulé annuel de la part d'intéressement à percevoir au titre de l'article 7 ci-dessus et au titre du présent article ne pourra excéder le plafond mentionné à l'article 8, alinéa 1 ou alinéa 2 selon le cas.

Dans l'hypothèse d'une rétribution forfaitaire, le forfait ne pourra, une fois réparti en parts égales sur le nombre d'années d'utilisation passées du brevet pour les besoins propres de l'entreprise ou à titre gratuit entraîner, ajouté à la part d'intéressement perçue en application de l'article 7 ci-dessus, le dépassement du plafond mentionné à l'article 8, alinéa 1 ou alinéa 2 selon le cas.

Si le système de rétribution adopté est le forfait et si cette forme d'utilisation du brevet se poursuit au-delà de la première période de cinq ans, la commission pourra, si elle le juge justifié, examiner à nouveau le dossier à l'issue de chaque période suivante de cinq années en vue d'accorder le cas échéant une rétribution supplémentaire aux inventeurs, sous réserve du respect du plafond déterminé conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'exploitation de l'invention brevetée ne débute qu'au-delà de la première période de cinq années mentionnée au 1er alinéa du présent article, le délai se calcule à compter de la première utilisation.

ARTICLE 10

A tout moment après que l'entreprise leur ait notifié qu'elle se réservait la propriété de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant une invention B, les auteurs de cette invention peuvent demander à l'entreprise de leur faire une proposition de prix d'acquisition de ces droits, prix se substituant aux rémunérations prévues aux articles 6 à 9 ci-dessus.

L'entreprise dispose d'un délai de six mois pour faire une telle proposition sur la base des seuls éléments d'appréciation connus avec une certitude suffisante.

ARTICLE 11

Le paiement de la rétribution et de la part d'intéressement n'interviendra en toute hypothèse que pour la part supérieure au montant de la prime de brevet.

Pour ce qui concerne le paiement du prix d'acquisition, il n'interviendra en toute hypothèse que pour la part supérieure aux sommes perçues au titre des articles 6 à 9 ci-dessus.

En cas de pluralité d'inventeurs pour un même brevet, la rétribution, la part d'intéressement ou le cas échéant le prix d'acquisition est partagé en parts égales entre chacun d'eux.

ARTICLE 12

Radio France crée une commission consultative des brevets appelée à connaître de tous les problèmes relatifs à la rémunération des inventeurs et à la fixation des prix d'acquisition ou de concession des droits attachés aux brevets protégeant les inventions B. Un observateur désigné par le comité d'entreprise assistera aux travaux de la commission.

Elle est notamment chargée de donner son avis sur :

- le montant et les conditions de règlement des sommes dues aux inventeurs dans chaque cas particulier,
- les divergences qui peuvent apparaître entre les parties intéressées lors de la désignation du ou des auteurs de l'invention.

De façon générale, elle connaîtra de tous les litiges afférents à l'application des dispositions relatives au régime des brevets défini par le présent texte ainsi que des dossiers préparés par l'entreprise lorsque le litige est porté devant la commission de conciliation de l'article L. 615-21 du Code de la Propriété Intellectuelle .

Toutefois, en cas de litige, s'il le juge opportun, un inventeur a toujours la possibilité de saisir directement la commission paritaire de conciliation, selon la procédure prévue au titre II, section 2, du décret no 79- 797 du 4 septembre 1979.

ARTICLE 13

Les présentes dispositions s'appliquent aux demandes de brevet déposées à compter de la date de signature de la présente annexe.

ARTICLE 14

La cessation d'activité de l'inventeur au sein de l'entreprise, qu'elle soit momentanée ou définitive, ne prive pas celui-ci, ou en cas de décès ses ayants droits, du bénéfice de la prime de brevet ni du bénéfice de l'application des dispositions ci-dessus portant sur la rétribution, l'intéressement de l'inventeur et, dans le cas d'une invention B, sur le prix d'acquisition ou de concession des droit attachés au brevet protégeant l'invention.

ARTICLE 15

Les dispositions du présent texte, qui font référence aux inventions brevetées issues des travaux des salarié-es soumis(es) au présent accord collectif, s'appliquent également, en tant qu'elles ne sont pas incompatibles avec les dispositions législatives et réglementaires concernant ces titres, aux inventions couvertes par des certificats d'utilité ou des certificats d'addition.

Annexes au Chapitre VII – Les fonctions et les rémunérations

ANNEXE 3

Modalités d'intégration de certaines primes dans le salaire mensuel à la date d'application du présent chapitre

Le présent accord ne peut porter atteinte au niveau de salaire acquis par les journalistes en place à la date de l'entrée en vigueur du chapitre VII.

Le treizième de la somme des montants perçus en 2014 ou 2015 au titre des éléments de rémunération suivants :

- le nouvel instrument salarial (NIS),
- la mesure générale hors NIS,
- la prime de modernisation/prime spécifique,
- la prime de fin d'année,
- la mesure générale-complément salarial,

est affecté au salaire mensuel comme suit :

- une partie du treizième est affectée à la prime d'ancienneté du (de la) journaliste, afin de l'aligner sur le nouveau montant de celle-ci, calculé par application de l'indice minimum de la fonction du journaliste ;
- la partie résiduelle est affectée au salaire de base réel du (de la) journaliste.

Pour les journalistes ne bénéficiant pas de prime d'ancienneté, la totalité du treizième défini ci-dessus est affectée au salaire de base réel.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions sur l'année 2016, cette opération implique la proratisation du versement d'éléments de paye habituellement versés pour l'année complète avant la date de mise en œuvre du présent accord.

Exemples de présentation individuelle de la situation AVANT / APRES:

Exemple 1 : Journaliste Grand reporter 3

AVANT

Salaire de base réel =	4 020,81 Euros (2 723 points)
Prime d'ancienneté 20% de 2 000 points =	590,64 Euros (400 points)
Salaire mensuel total =	4 611,45 Euros
Salaire annuel =	59 948,85 Euros
N.I.S =	4 020,81 Euros
Mesure générale-Complément salarial (1,8%) dont 13 ^{ème} mois =	940,87 Euros
Prime de modernisation =	274,56 Euros
Total Annuel =	65 185,09 Euros

APRES

Salaire de base réel =	4 267,09 Euros (2 890 points)
Prime d'ancienneté 20% de 2 530 points =	747,16 Euros (506 points)
Salaire mensuel total =	5 014,57 Euros
Total annuel =	65 189,38 Euros

Exemple 2 : Journaliste Rédacteur Reporteur 1

AVANT

Salaire de base réel =	2 160,28 Euros (1 463 points)
Prime d'ancienneté = 0	
Salaire mensuel total =	2 160,28 Euros
Salaire annuel =	28 083,64 Euros
Mesure générale hors N.I.S =	550 Euros
Mesure générale-Complément salarial (1,8%) dont 13 ^{ème} mois =	505,50 Euros
Prime de modernisation =	274,56 Euros
PFA =	1231,79 Euros
Total Annuel =	30 645,49 Euros

APRES

Salaire de base réel =	2 640,17 Euros (1 788 points)
Prime d'ancienneté = 0	
Salaire mensuel total =	2 640,17 Euros
Total annuel =	34 322,21 Euros

Exemple 3 : Journaliste spécialisé

AVANT

Salaire de base réel =	2 560,44 Euros (1 734 points)
Prime d'ancienneté = 0	
Salaire mensuel total =	2 560,44 Euros
Salaire annuel =	33 285,28 Euros
Mesure générale hors N.I.S =	550 Euros
Mesure générale-Complément salarial (1,8%) dont 13 ^{ème} mois =	599,14 Euros
Prime de modernisation =	274,56 Euros
PFA =	1231,79 Euros
Total Annuel =	35 941,21 Euros

APRES

Salaire de base réel =	2 907,45 Euros (1 969 points)
Prime d'ancienneté = 0	
Salaire mensuel total =	2 907,45 Euros
Total annuel =	37 796,85 Euros

Handwritten initials and marks: "VF", "AL", and a large stylized signature.

ANNEXE 4

Liste et définitions des fonctions des journalistes de Radio France

Tous les journalistes sont aptes à passer au micro.

REDACTEUR-TRICE REPORTEUR

Journaliste pouvant assurer des tâches de reportage et de présentation des éditions.

JOURNALISTE BILINGUE

Journaliste pouvant assurer des tâches de reportage et de présentation des éditions. Il (elle) possède en outre la capacité à exercer dans une langue régionale.

JOURNALISTE SPECIALISE

Journaliste possédant une expertise dans une ou plusieurs disciplines, ou une expérience reconnue, ou étant seul-e en charge d'une zone géographique.

CHEF D'EDITION

Journaliste chargé-e plus spécialement de la présentation d'éditions et de hiérarchiser les éléments constitutifs d'un rendez-vous d'information.

CHEF D'EDITION BILINGUE

Journaliste chargé-e plus spécialement de la présentation d'éditions et de hiérarchiser les éléments constitutifs d'un rendez-vous d'information. Il (elle) possède en outre la capacité à exercer dans une langue régionale les tâches d'un chef d'édition.

GRAND REPORTEUR

Journaliste d'expérience apte à assurer la couverture de tout évènement.

GRAND REPORTEUR BILINGUE

Journaliste d'expérience apte à assurer la couverture de tout évènement. Il (elle) possède en outre la capacité à exercer dans une langue régionale les tâches d'un grand reporter.

RESPONSABLE DE RUBRIQUE

Journaliste responsable d'un secteur déterminé, dans une rédaction nationale.

ENVOYE SPECIAL PERMANENT

Journaliste envoyé-e à l'étranger pour une durée déterminée pour y assurer des reportages ou des directs pour les rédactions de l'entreprise, en fonction de l'actualité du pays ou de la zone géographique proche et/ou des événements internationaux s'y déroulant.

RESPONSABLE D'EDITION

Journaliste d'expérience chargé-e plus spécialement de la présentation d'éditions et de hiérarchiser les éléments constitutifs d'un rendez-vous d'information.

RESPONSABLE D'EDITION BILINGUE

Journaliste d'expérience chargé-e plus spécialement de la présentation d'éditions et de hiérarchiser les éléments constitutifs d'un rendez-vous d'information. Il (elle) possède en outre la capacité à exercer dans une langue régionale les tâches d'un responsable d'édition.

CHEF DE SERVICE ADJOINT

Journaliste qui assiste et au besoin supplée le (la) chef de service d'une rédaction nationale.

CHEF DE SERVICE DANS UNE REDACTION NATIONALE

Journaliste chargé-e d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes.

REDACTEUR-TRICE EN CHEF ADJOINT D'UNE REDACTION NATIONALE

Journaliste qui assiste et au besoin supplée le (la) rédacteur-trice en chef d'une rédaction nationale.

REDACTEUR-TRICE EN CHEF

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'un ensemble de rendez-vous quotidiens et périodiques d'information. Il (elle) assume une autorité éditoriale sur l'ensemble des salarié-es qui concourent à la réalisation de ces rendez-vous quotidiens et périodiques d'information.

REDACTEUR-TRICE EN CHEF D'UNE REDACTION BILINGUE

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'un ensemble de rendez-vous quotidiens et périodiques d'information. Il (elle) assume une autorité éditoriale sur l'ensemble des salarié-es qui concourent à la réalisation de ces rendez-vous quotidiens et périodiques d'information. Il (elle) possède en outre la capacité à exercer dans une langue régionale les tâches d'un-e rédacteur-trice en chef.

B

NS ALD

ANNEXE 5

Filières, fonctions et indices minima des journalistes de Radio France

INDICE MINI FONCTION	REPORTAGE		PRESENTATION	SPECIALISATION		ENCADREMENT			
3426 pts								RED CHEF 6 / bilingue	
3168 pts								RED CHEF 5 / bilingue	
2929 pts								RED CHEF 4 / bilingue	
2790 pts	GR 5 / bilingue	ESP 5	RESP EDITION 4 / bilingue	RESP RUBRIQUE 5		CHEF DE SERVICE 3		RED CHEF 3 / bilingue	RED CHEF ADJ NAT 2
2657 pts	GR 4 / bilingue	ESP 4	RESP EDITION 3 / bilingue	RESP RUBRIQUE 4		CHEF DE SERVICE 2		RED CHEF 2 / bilingue	RED CHEF ADJ NAT 1
2530 pts	GR 3 * / bilingue	ESP 3	RESP EDITION 2 * / bilingue	RESP RUBRIQUE 3 *		2457 pts CHEF DE SERVICE 1	2457 pts	RED CHEF 1 / bilingue	
2305 pts	GR 2 / bilingue	ESP 2	RESP EDITION 1 / bilingue	RESP RUBRIQUE 2		CHEF DE SERVICE ADJOINT			
2107 pts	GR 1 / bilingue	ESP 1	CHEF EDITION / bilingue	RESP RUBRIQUE 1					
1969 pts	JOURN SPECIALISE - JOURN BILINGUE		JOURN SPECIALISE - JOURN BILINGUE	JOURN SPECIALISE - JOURN BILINGUE					
1788 pts	RED REPORTEUR 1		RED REPORTEUR 1	RED REPORTEUR 1					
1523 pts	JOURNALISTE STAGIAIRE > 1 AN		JOURNALISTE STAGIAIRE > 1 AN	JOURNALISTE STAGIAIRE > 1 AN					
1360 pts	JOURNALISTE STAGIAIRE < 1 AN		JOURNALISTE STAGIAIRE < 1 AN	JOURNALISTE STAGIAIRE < 1 AN					
* déroulement de carrière du chef de service adjoint : responsable d'édition 2-chef de service adjoint, grand reporteur 3 - chef de service adjoint , responsable de rubrique 3-chef de service adjoint.									

Handwritten mark at top left.

Handwritten initials 'AS' at bottom left.

ANNEXE 6

Grille des salaires (en points et en Euros) à la date de mise en œuvre du chapitre VII

Valeur du point en €	1,47661	01/01/2016
fonction	INDICE MINIMUM D ENTREE DANS LA FONCTION ET INDICE DE REFERENCE DE LA PRIME D ANCIENNETE	
	en points	en Euros
STAG. SANS CARTE	1 360	2 008,19 €
STAG < 1 AN	1 360	2 008,19 €
STAG > 1 AN	1 523	2 248,88 €
RED. REPORTEUR 1	1 788	2 640,18 €
JOURN. BILINGUE	1 969	2 907,45 €
JOURN. SPECIALISE	1 969	2 907,45 €
CHEF D'EDITION	2 107	3 111,22 €
CHEF D'EDITION / bilingue	2 107	3 111,22 €
GR. REPORTEUR 1	2 107	3 111,22 €
GR. REPORTEUR 1 / bilingue	2 107	3 111,22 €
RESP. RUBRIQUE 1	2 107	3 111,22 €
ESP 1 avec SS	2 107	3 111,22 €
ESP 1 AVEC CFE	2 107	3 111,22 €
RESP. EDITION 1	2 305	3 403,59 €
RESP. EDITION 1/ bilingue	2 305	3 403,59 €
GR. REPORTEUR 2	2 305	3 403,59 €
GR. REPORTEUR 2/ bilingue	2 305	3 403,59 €
RESP. RUBRIQUE 2	2 305	3 403,59 €
CHEF DE SERVICE ADJOINT	2 305	3 403,59 €
ESP 2 avec SS	2 305	3 403,59 €
ESP 2 avec CFE	2 305	3 403,59 €
RED. CHEF 1	2 457	3 628,03 €
RED. CHEF 1 / bilingue	2 457	3 628,03 €
CHEF DE SERVICE 1	2 457	3 628,03 €
RESP. EDITION 2	2 530	3 735,82 €
RESP. EDITION 2 / bilingue	2 530	3 735,82 €
GR. REPORTEUR 3	2 530	3 735,82 €
GR. REPORTEUR 3 / bilingue	2 530	3 735,82 €
ESP 3 avec SS	2 530	3 735,82 €
ESP 3 avec CFE	2 530	3 735,82 €
RESP. RUBRIQUE 3	2 530	3 735,82 €

UB

R

NG

KUD

Valeur du point en €	1,47661	01/01/2016
fonction	INDICE MINIMUM D ENTREE DANS LA FONCTION ET INDICE DE REFERENCE DE LA PRIME D ANCIENNETE	
	en points	en Euros
RED CHEF ADJ NAT 1	2 657	3 923,35 €
RED. CHEF niv 2	2 657	3 923,35 €
RED. CHEF 2/ bilingue	2 657	3 923,35 €
CHEF DE SERVICE 2	2 657	3 923,35 €
RESP. EDITION 3	2 657	3 923,35 €
RESP. EDITION 3 / bilingue	2 657	3 923,35 €
GR. REPORTEUR 4	2 657	3 923,35 €
GR. REPORTEUR 4 / bilingue	2 657	3 923,35 €
ESP 4 AVEC SS	2 657	3 923,35 €
ESP 4 AVEC CFE	2 657	3 923,35 €
RESP. RUBRIQUE 4	2 657	3 923,35 €
RED. CHEF niv 3	2 790	4 119,74 €
RED. CHEF niv 3 / bilingue	2 790	4 119,74 €
RED CHEF ADJ NAT 2	2 790	4 119,74 €
CHEF DE SERVICE 3	2 790	4 119,74 €
RESP. EDITION 4	2 790	4 119,74 €
RESP. EDITION 4 / bilingue	2 790	4 119,74 €
GR. REPORTEUR 5	2 790	4 119,74 €
GR. REPORTEUR 5 / bilingue	2 790	4 119,74 €
ESP 5 AVEC SS	2 790	4 119,74 €
ESP 5 AVEC CFE	2 790	4 119,74 €
RESP. RUBRIQUE 5	2 790	4 119,74 €
RED CHEF niv 4	2 929	4 324,99 €
RED CHEF niv 5	3 168	4 677,90 €
RED CHEF niv 6	3 426	5 058,87 €

primes d'encadrement (mensuelles)	ADJOINT DE REDACTION	130,00 €
	CHEF DE SERVICE ADJOINT	180,00 €
	CHEF DE SERVICE 1/2/3	259,16 €
	RED. CHEF 1	259,16 €
	RED CHEF ADJ NAT 1/2	365,88 €
	RED. CHEF 2/3	365,88 €
	RED. CHEF 4/5/6	457,35 €

R

NS ACD

ANNEXE 7

Régime indemnitaire (articles VII.1.4 et VIII.6.1 et VIII.6.3)

Prime de mariage ou de PACS	1000,00 € bruts
Prime de naissance/adoption	1000,00 € bruts
Indemnité de garde d'enfant(s)	Voir dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France
Indemnité de garde d'enfant(s) de parent isolé travaillant de nuit (23h-6h)	Voir dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France
Supplément familial (mensuel pour chacun des deux premiers enfants à charge)	34,76 € bruts
Supplément familial (mensuel, pour chaque enfant à charge au-delà)	86,90 € bruts
Prime panier	6,20 € bruts
Indemnité absence restauration à la Maison de Radio France (compensation de l'arrêt du fonctionnement des services de restauration collective)	5,34 € bruts par repas
Prime du petit matin (prise de service avant 4h)	10 € bruts par matinale
Prime du petit matin (prise de service avant 5h)	7 € bruts par matinale

Ces montants feront l'objet d'un examen dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

AR

NG AD

ANNEXE 7 suite

Compensations d'heures de nuit et/ou de primes de petit matin

Ces dispositions ne concernent que les journalistes percevant une rémunération brute annuelle totale inférieure à une valeur annuelle (65 000 Euros à ce jour).

Afin que le mécanisme de compensation soit applicable :

- le montant moyen des primes du petit matin sur les 3 années (grilles) doit être supérieur à une valeur annuelle (800 euros à ce jour).

- le nombre moyen des heures de nuit sur les 3 années (grilles) doit être d'au minimum 250 heures et la valeur maximale sur laquelle la compensation est fixée à 4500 euros à ce jour.

En-deçà des seuils fixés, il n'y a pas de compensation.

Exemple de compensation d'heures de nuit

		H MAJ NUIT 40% CCNTJ
		Nombres
		Montant (dont 1/10 ^{ème} CP)
	2011	358
	2012	284
	2013	332
	Moyenne	325
	Compensation 80%	2 359 €
	Indemnité compensatrice mensuelle versée 12 fois	1 887 €
6 grilles effectuées		157 €

Exemple de compensation de prime de petit matin

		PRIME DE PETIT MATIN
		Montant
	2011	1 275,12 €
	2012	638,76 €
	2013	805,21 €
	Moyenne	906 €
	Compensation 80%	725 €
	Indemnité compensatrice mensuelle versée 12 fois	60 €

6 grilles effectuées

VF

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE 8

Document de suivi des salaires de l'entreprise

Exemples :

nombre de promotions fonctionnelles année N-1	fonction	sexe	direction/délégation
5	JS	femme	Délégation Sud Est
2	JS	homme	Délégation Grand Ouest
1	JS	homme	Délégation Nord

5	GR 1	homme	Info
2	GR 1	femme	Inter

Etc...

nombre de promotions pécuniaires année N-1	fonction	sexe	direction/délégation
8	JS	femme	Délégation Sud Est
2	JS	homme	Délégation Grand Ouest
5	JS	homme	Délégation Nord

5	GR 1	homme	Info
3	GR 1	femme	Inter

Etc...

B

11/5 KLS

Annexes au Chapitre XIII – Fin du contrat de travail

ANNEXE 9

L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite et l'indemnité compensatrice de retraite (article XIII.1.3)

	JOURNALISTES	
	MISE A LA RETRAITE	DEPART EN RETRAITE
année complète d'ancienneté	Indemnité en nombre de mois de salaire	
1	1,00	1,00
2	1,00	1,00
3	1,00	1,00
4	1,00	1,00
5	2,00	2,00
6	2,00	2,00
7	2,00	2,00
8	2,00	2,00
9	2,00	2,00
10	3,00	3,00
11	3,00	3,00
12	3,00	3,00
13	3,00	3,00
14	3,33	3,00
15	3,67	3,00
16	4,00	3,00
17	4,33	3,00
18	4,67	3,00
19	5,00	3,00
20	5,33	4,00
21	5,67	4,00
22	6,00	4,00
23	6,33	4,00
24	6,67	4,00
25	7,00	4,00
26	7,33	4,00
27	7,67	4,00
28	8,00	4,00
29	8,33	4,00
30	8,67	5,00
31	9,00	5,00
32	9,33	5,00
33	9,67	5,00
34	10,00	5,00
35	10,33	5,00
36	10,67	5,00
37	11,00	5,00
38	11,33	5,00
39	11,67	5,00
40	12,00	6,00
41	12,33	6,00
42	12,67	6,00

ANNEXE 10

Indemnité compensatrice de retraite

Lorsque le montant annuel des retraites est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du (de la) journaliste, celui-ci perçoit une indemnité compensatrice définie en pourcentage de l'indemnité de licenciement résultant du paragraphe XIV.2.3 du présent accord.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge limite de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique totale reconnue par la Sécurité sociale. Elle est versée selon le barème ci-dessous applicable à l'ensemble de la profession :

▪ Pourcentage des retraites (y compris la Sécurité sociale sur le salaire terminal) :

De 0 % à 25,5 % inclus - Indemnité compensatrice : 100 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 25,5 % jusque 26,5 % inclus - Indemnité compensatrice : 98 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 26,5 % jusque 27,5 % inclus - Indemnité compensatrice : 96 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 27,5 % jusque 28,5 % inclus - Indemnité compensatrice : 89 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 28,5 % jusque 29,5 % inclus - Indemnité compensatrice : 82 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 29,5 % jusque 31 % inclus - Indemnité compensatrice : 75 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 31 % jusque 33 % inclus - Indemnité compensatrice : 68 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 33 % jusque 35 % inclus - Indemnité compensatrice : 61 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 35 % jusque 37 % inclus - Indemnité compensatrice : 54 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 37 % jusque 39 % inclus - Indemnité compensatrice : 47 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 39 % jusque 41 % inclus - Indemnité compensatrice : 40 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 41 % jusque 43 % inclus - Indemnité compensatrice : 37 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 43 % jusque 45 % inclus - Indemnité compensatrice : 33 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 45 % jusque 47 % inclus - Indemnité compensatrice : 29 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 47 % jusque 49 % inclus - Indemnité compensatrice : 27 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 49 % jusque 51 % inclus - Indemnité compensatrice : 25 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 51 % jusque 53 % inclus - Indemnité compensatrice : 20 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 53 % jusque 55 % inclus - Indemnité compensatrice : 15 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 55 % jusque 57 % inclus - Indemnité compensatrice : 10 % de l'indemnité de licenciement

Au-dessus de 57 % jusque 59,99 % inclus - Indemnité compensatrice : 5 % de l'indemnité de licenciement

À partir de 60 % et au-dessus - Indemnité compensatrice : 0 % de l'indemnité de licenciement



Annexe au Chapitre XIV – L'accompagnement de la mobilité

ANNEXE 11

Mobilité géographique - Indemnités, primes et plafonds faisant l'objet d'un examen en NAO

Mobilité géographique volontaire et pérenne
(article XIV.1.1)

Déménagement	Après présentation de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge sur justificatifs (dans le respect d'un plafond de 5 000 Euros, sauf pour la Corse et l'étranger)
Indemnité d'installation (exonérée) pour célibataire, versée en une fois	1 361,10 €
Indemnité d'installation (exonérée) pour marié-e/pacsé versée en une fois	1 361,10 €
Indemnité d'installation (exonérée) par enfant à charge versée en une fois	113,40 €
	le total des indemnités d'installation est plafonné par l'ACOSS à 1820,20 Euros ACOSS = Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale
En cas de double charge de logement, prise en charge du loyer sur présentation de la quittance jusqu'à la fin de l'année scolaire au plus tard ou pendant 6 mois (voir article XIV.1.1.4) dans la limite d'un montant mensuel maximum de 500 Euros ou 750 Euros charges comprises pour Paris, Aix, Nice.	

La différence de loyer éventuelle (à surface au plus égale) est compensée, sur présentation des photocopies des baux ou des quittances de loyers, par une prime de mobilité géographique, versée en une fois, et compensant cette différence sur une durée d'un an.	
Plafond de la prime de mobilité géographique (soumise) pour célibataire ou couple sans enfant, versée en une fois	3000,00 €
Plafond de la prime de mobilité géographique (soumise) pour parent seul ou couple avec enfant à charge	4800,00 €

Indemnité d'établissement (Envoyés Spéciaux Permanents)	mutation à l'étranger : 50% de l'indemnité mensuelle de résidence barème ministère des affaires étrangères
--	--

Mobilité volontaire et provisoire (remplacement de plus d'un mois)
(article XIV.1.2)

En cas de double charge de logement, prise en charge du loyer sur présentation de la quittance pendant la durée du remplacement dans la limite d'un montant mensuel maximum de 500 Euros ou 750 Euros charges comprises pour Paris, Aix, Nice.

Ces montants feront l'objet d'un examen dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.