

**Mesures unilatérales venant en substitution
à l'avenant audiovisuel à la CCNTJ
pour les journalistes de Radio France**

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I : DIALOGUE SOCIAL, REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

<u>ARTICLE I.1</u>	<u>Rôle et modalités de fonctionnement des instances élues</u>
<u>I.1.1</u>	<u>Le rôle des instances élues</u>
<u>I.1.1.1</u>	<u>Les délégué-es du personnel</u>
<u>I.1.1.2.</u>	<u>Les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise</u>
<u>I.1.1.3.</u>	<u>Le CHSCT</u>
<u>I.1.1.4.</u>	<u>Les représentant-es de salarié-es au Conseil d'Administration</u>
<u>I.1.1.5.</u>	<u>Les représentant-es de salarié-es au sein des organismes paritaires du secteur</u>
<u>I.1.2.</u>	<u>Les moyens dévolus aux instances élues</u>
<u>I.1.2.1.</u>	<u>Les moyens matériels dévolus aux instances élues</u>
<u>I.1.2.1.1</u>	<u>Les moyens liés à la communication</u>
<u>I.1.2.1.2</u>	<u>Locaux</u>
<u>I.1.2.2.</u>	<u>Les moyens organisationnels dévolus aux instances élues</u>
<u>I.1.2.2.1</u>	<u>Les Crédits d'heures</u>
<u>I.1.2.2.2</u>	<u>Les temps de réunion</u>
<u>I.1.2.2.3</u>	<u>Les temps de transport</u>
<u>I.1.2.2.4</u>	<u>Les frais de transport et de mission</u>
<u>ARTICLE I.2</u>	<u>Les organisations syndicales</u>
<u>I.2.1</u>	<u>L'action syndicale à Radio France</u>
<u>I.2.1.1.</u>	<u>L'expression du syndicalisme à Radio France</u>
<u>I.2.1.1.1</u>	<u>Le rôle des délégué-es syndicaux (cales), du (de la) délégué-e syndical-e central-e</u>
<u>I.2.1.1.2</u>	<u>Le rôle du (de la) représentant-e syndical-e au comité d'établissement, au CHSCT et au comité central d'entreprise</u>
<u>I.2.1.1.3</u>	<u>Cadre de la désignation des délégué-es syndicaux-ales</u>
<u>I.2.1.1.4</u>	<u>Cadre de la désignation des représentant-es syndicaux (cales) au comité d'établissement, au CHSCT et au comité central d'entreprise</u>
<u>I.2.1.1.5</u>	<u>Composition des délégations à la négociation</u>
<u>I.2.1.1.6</u>	<u>Issue des négociations</u>
<u>I.2.1.1.7</u>	<u>La négociation annuelle obligatoire (N.A.O.)</u>
<u>I.2.1.1.8</u>	<u>Participation aux réunions statutaires</u>
<u>I.2.2.</u>	<u>Les moyens dévolus aux organisations syndicales</u>
<u>I.2.2.1.</u>	<u>Les moyens matériels dévolus aux organisations syndicales représentatives au niveau national</u>
<u>I.2.2.1.1</u>	<u>Les moyens liés à la communication</u>
<u>I.2.2.1.2</u>	<u>Les locaux et places de parking à la Maison de Radio France</u>
<u>I.2.2.2.</u>	<u>Les moyens organisationnels dévolus aux organisations syndicales représentatives</u>
<u>I.2.2.2.1</u>	<u>Le crédit d'heures</u>
<u>I.2.2.2.2</u>	<u>Les temps de réunion imputés sur le temps de travail</u>
<u>I.2.2.2.3</u>	<u>Les temps de transport</u>
<u>I.2.2.2.4</u>	<u>Les frais de transport et de mission</u>
<u>I.2.2.2.5</u>	<u>Dispositions particulières pour les permanents syndicaux</u>

<u>I.2.2.3.</u>	<u>Les moyens organisationnels des organisations syndicales non représentatives</u>
<u>I.2.2.3.1</u>	<u>Le crédit d'heures</u>
<u>I.2.2.3.2</u>	<u>Les temps de réunion imputés sur le temps de travail</u>
<u>ARTICLE I.3</u>	<u>Evolution professionnelle des Représentant-es du Personnel</u>
<u>I.3.1</u>	<u>Orientation professionnelle et Formation</u>
<u>I.3.1.1.</u>	<u>Aide à l'orientation</u>
<u>I.3.1.2.</u>	<u>Formation</u>
<u>I.3.2</u>	<u>Evolution salariale et professionnelle</u>
<u>I.3.3</u>	<u>Gestion des fins de mandats des représentant-es du personnel et/ou de détachement</u>

CHAPITRE II : LES ENGAGEMENTS A L'EMBAUCHE

<u>ARTICLE II.1.</u>	<u>Principes professionnels</u>
<u>ARTICLE II.2.</u>	<u>Exclusivité de collaboration</u>
<u>ARTICLE II.3.</u>	<u>Intérêts croisés</u>
<u>ARTICLE II.4.</u>	<u>Utilisation des prestations</u>
<u>ARTICLE II.5.</u>	<u>Inventions</u>
<u>ARTICLE II.6.</u>	<u>Protection des salarié-es</u>
<u>ARTICLE II.7.</u>	<u>Droit d'expression</u>

CHAPITRE III : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<u>ARTICLE III.1.</u>	<u>Les différentes natures des contrats de travail</u>
<u>III.1.1</u>	<u>Le contrat à durée indéterminée (CDI)</u>
<u>III.1.2</u>	<u>Le contrat à durée déterminée</u>
<u>III.1.2.1</u>	<u>Le CDD de droit commun (CDD)</u>
<u>III.1.2.2.</u>	<u>Le contrat de pige</u>
<u>ARTICLE III.2.</u>	<u>L'embauche</u>
<u>III.2.1</u>	<u>Le contrat de travail</u>
<u>III.2.2</u>	<u>La période d'essai</u>
<u>III.2.3.</u>	<u>La procédure d'embauche</u>

CHAPITRE IV : L'ANCIENNETE

CHAPITRE V : REGIME INDEMNITAIRE

<u>ARTICLE V.1</u>	<u>Régime indemnitaire des journalistes</u>
<u>V.1.1</u>	<u>Prime de mariage/PACS</u>
<u>V.1.2.</u>	<u>Prime de naissance/adoption</u>
<u>V.1.3.</u>	<u>Supplément familial</u>
<u>V.1.4.</u>	<u>Indemnité de garde d'enfant</u>
<u>V.1.5.</u>	<u>L'indemnité d'absence de restauration collective</u>
<u>V.1.6.</u>	<u>L'indemnité de panier</u>

CHAPITRE VI : FONCTIONS ET SUIVI DES CARRIERES

<u>ARTICLE VI.1.</u>	<u>Définitions de fonctions des journalistes</u>
<u>ARTICLE VI.2.</u>	<u>Commission de suivi des carrières</u>
<u>VI.2.1.</u>	<u>Formation plénière pour examen des situations collectives</u>
<u>VI.2.2.</u>	<u>Formation d'examen des situations individuelles</u>
<u>ARTICLE VI.3.</u>	<u>Suivi des salaires de l'entreprise</u>

CHAPITRE VII : LE TEMPS DE TRAVAIL

<u>ARTICLE VII.1.</u>	<u>Définition du temps de travail</u>
<u>ARTICLE VII.2.</u>	<u>La durée du travail</u>
<u>ARTICLE VII.3</u>	<u>Les rythmes de travail</u>
<u>ARTICLE VII.4</u>	<u>Les modalités de réduction du temps de travail des journalistes</u>
<u>VII.3.4.1.</u>	<u>Principes généraux</u>
<u>VII.3.4.2.</u>	<u>La RTT des journalistes s'analyse en un nombre annuel de jours ouvrés de repos</u>
<u>VII.3.4.3.</u>	<u>Statut des jours RTT</u>
<u>VII.3.4.4.</u>	<u>Modalités de prise des jours RTT</u>
<u>VII.3.4.5.</u>	<u>Nombre de jours RTT</u>
<u>ARTICLE VII.5</u>	<u>Les jours de modernisation</u>
<u>ARTICLE VII.6.</u>	<u>Les heures indemnisées et primes</u>
<u>VII.6.1.</u>	<u>Travail de nuit</u>
<u>VII.6.2.</u>	<u>Travailleur-euse de nuit</u>
<u>VII.6.3.</u>	<u>Compensation partielle des primes du petit matin et des heures de nuit majorées</u>
<u>ARTICLE VII.7</u>	<u>Les jours fériés</u>

CHAPITRE VIII : LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

<u>ARTICLE VIII.1.</u>	<u>Les autorisations d'absence</u>
<u>ARTICLE VIII.2.</u>	<u>Les différents types de congés rémunérés</u>
<u>VIII.2.1.</u>	<u>Les congés annuels</u>
<u>VIII.2.2.</u>	<u>Les périodes d'absence prises en compte pour l'acquisition des congés payés</u>
<u>VIII.2.3.</u>	<u>Les congés supplémentaires d'ancienneté</u>
<u>VIII.2.4.</u>	<u>Les congés supplémentaires spéciaux</u>
<u>VIII.2.5.</u>	<u>Les congés pour événements familiaux</u>
<u>VIII.2.6.</u>	<u>La journée défense et citoyenneté</u>
<u>ARTICLE VIII.3.</u>	<u>Les différents types de congés non rémunérés</u>
<u>VIII.3.1.</u>	<u>Les obligations militaires (congé partiellement rémunéré)</u>
<u>VIII.3.2.</u>	<u>Le congé non rémunéré pour convenance personnelle</u>
<u>VIII.3.3.</u>	<u>Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique</u>
<u>VIII.3.4.</u>	<u>Le congé d'enseignement</u>
<u>VIII.3.5.</u>	<u>Le congé médico-social</u>
<u>VIII.3.6.</u>	<u>Le congé parental d'éducation</u>
<u>VIII.3.7.</u>	<u>Le congé pour campagne électorale</u>
<u>ARTICLE VIII.4.</u>	<u>Les modalités de mise en œuvre des différents congés</u>
<u>VIII.4.1.</u>	<u>Les conditions de départ en congé</u>

<u>VIII.4.2.</u>	<u>Les règles relatives au report des congés (congé payé principal, congé d'ancienneté)</u>
<u>VIII.4.3.</u>	<u>Règles spécifiques aux salarié-es originaires des territoires ultramarins</u>
<u>VIII.4.3.1.</u>	<u>Cumul des congés</u>
<u>VIII.4.3.2.</u>	<u>Frais de transport</u>

CHAPITRE IX : SUSPENSION, DETACHEMENT, MISE A DISPOSITION

<u>ARTICLE IX.1.</u>	<u>Suspension pour mandats publics</u>
<u>ARTICLE IX.2.</u>	<u>Détachement</u>
<u>ARTICLE IX.3.</u>	<u>Mise à disposition</u>
<u>ARTICLE IX.4.</u>	<u>Dispositions communes</u>

CHAPITRE X : LA DISCIPLINE

<u>ARTICLE X.1.</u>	<u>Définition</u>
<u>ARTICLE X.2.</u>	<u>Echelle des sanctions</u>
<u>ARTICLE X.3.</u>	<u>Procédure disciplinaire</u>
<u>ARTICLE X.4.</u>	<u>Prescriptions des sanctions</u>

CHAPITRE XI : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

<u>ARTICLE XI.1.</u>	<u>La retraite</u>
<u>XI.1.1.</u>	<u>Les règles de départ ou mise à la retraite</u>
<u>XI.1.1.1.</u>	<u>Le départ volontaire en retraite</u>
<u>XI.1.1.2.</u>	<u>La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</u>
<u>XI.1.2.</u>	<u>Les régimes de retraite</u>
<u>XI.1.2.1.</u>	<u>Journalistes</u>
<u>XI.1.2.2.</u>	<u>Pigistes</u>
<u>XI.1.3.</u>	<u>L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite</u>

<u>ARTICLE XI.2.</u>	<u>Le licenciement</u>
<u>XI.2.1.</u>	<u>Le licenciement pour motif économique</u>
<u>XI.2.1.1.</u>	<u>Définition</u>
<u>XI.2.1.2.</u>	<u>Licenciement collectif pour motif économique</u>
<u>XI.2.2.</u>	<u>Le licenciement pour autres motif</u>
<u>XI.2.3.</u>	<u>L'indemnité conventionnelle de licenciement</u>
<u>XI.2.4.</u>	<u>Le droit individuel à la formation (DIF) dans le cadre du licenciement</u>

ARTICLE XI.3. La démission

ARTICLE XI.4. Le préavis

ARTICLE XI.5. Le décès

CHAPITRE XII : LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

ARTICLE XII.1. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

ARTICLE XII.2. L'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique

XII.2.1. Aides à la mobilité géographique

XII.2.1.1. Mobilité géographique volontaire et pérenne

XII.2.1.1.1. Transport

XII.2.1.1.2. Hébergement pendant la recherche de logement

XII.2.1.1.3. Déménagement

XII.2.1.1.4. Frais de logement

XII.2.1.2. Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement de plus d'un mois)

XII.2.1.2.1. Transport

XII.2.1.2.2. Hébergement pendant la recherche de logement

XII.2.1.2.3. Hébergement:

XII.2.1.3. Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement inférieur ou égal à un mois)

ARTICLE XII.3. La formation professionnelle

XII.3.1. La formation à l'initiative de Radio France

XII.3.1.1. Le plan de formation

XII.3.1.2. Les contrats en alternance

XII.3.1.2.1. Le contrat de professionnalisation

XII.3.1.2.2. Le contrat d'apprentissage

XII.3.1.3. La période de professionnalisation

XII.3.2. La formation à l'initiative du (de la) salarié-e

XII.3.2.1. Le Congé Individuel de Formation (CIF)

XII.3.2.2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

XII.3.2.3. Le bilan de compétences

XII.3.2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

XII.3.3. Les étudiant-es sous convention avec une école

XII.3.4. Les formateurs-trices internes

CHAPITRE XIII : L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

CHAPITRE XIV : LA PROTECTION SOCIALE

ARTICLE XIV .1. Maladie, accident du travail, absence, invalidité

XIV .1. 1. Dispositions générales

XIV .1. 1. Maladie simple

XIV .1. 2. Accident du travail ou du trajet, maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale

XIV .1. 3. Maladie professionnelle non reconnue par la Sécurité Sociale

XIV .1. 4. Missions dans certaines régions

XIV .1. 5. Affection de longue durée

XIV .1. 6. Invalidité

ARTICLE XIV .2. Invalidité absolue et définitive et décès

XIV .2. 1. Décès

XIV .2. 2. Invalidité absolue et définitive (IAD)

ARTICLE XIV .3. Assurance pour risques exceptionnels
ARTICLE XIV .4. Remplacement en cas de maladie ou d'accident
ARTICLE XIV .5. Maternité- Adoption

ANNEXES

- Annexe 1 :** Information et consultation obligatoires des CE, CCE et CHSCT
- Annexe 2 :** Tableau récapitulatif des crédits d'heures
- Annexe 3 :** Le temps de transport des représentant-es du personnel et salarié-es mandatés pour se rendre aux réunions auxquelles l'employeur les convoque
- Annexe 4 :** Convention de mise à disposition entre Radio France et une instance syndicale ou une institution élue de représentation du personnel
- Annexe 5 :** Convention de mise à disposition entre Radio France et un-e salarié-e lors de sa mise à disposition
- Annexe 6 :** Nombre de sièges DP et CE
- Annexe 7 :** La charte des devoirs professionnels des journalistes français
- Annexe 8 :** Invention des salarié-es
- Annexe 9 :** Régime indemnitaire
- Annexe 10 :** Liste et définitions des fonctions des journalistes de Radio France
- Annexe 11 :** Document de suivi des salaires de l'entreprise
- Annexe 12 :** L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite et l'indemnité compensatrice de retraite
- Annexe 13 :** Mobilité géographique - Indemnités, primes et plafonds faisant l'objet d'un examen en NAO
- Annexe 14 :** Protection sociale

PREAMBULE

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

L'ensemble des dispositions de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ, signé le 9 juillet 1983, ne trouve plus à s'appliquer suite à sa mise en cause par la dissolution de l'AESPA, en date du 9 avril 2009, et par la décision de la Cour d'Appel de Paris du 3 juin 2010.

L'ensemble des dispositions de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ est remplacé par celles du présent texte. Celles-ci entrent en vigueur à compter du 21 mars 2011.

Ce texte s'applique aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article 1^{er} de la CCNTJ, salariés de Radio France et de ses filiales.

La direction de Radio France a veillé, dans l'élaboration du présent texte, au respect de l'article 6 de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 prévoyant que les sociétés nationales de programmes « mènent une politique de développement des ressources humaines visant à lutter contre les discriminations et à mieux refléter la diversité de la société française ».

CHAPITRE I : DIALOGUE SOCIAL, REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La direction s'engage à faire respecter la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Conformément à l'article L. 2132-2 du Code du Travail, les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail. Ces derniers sont conclus conformément à l'article L. 2231-1 du Code du Travail.

Tout-e salarié-e a le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

Radio France s'engage à prendre toutes mesures utiles, en application de 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 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L. 3221-3 du Code du Travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »
Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effet.

Les salarié-es bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues principalement aux articles L. 3142-7 et suivants du Code du Travail.

La pratique du dialogue social et le souci du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Radio France s'engage à respecter la confidentialité des communications et échanges de correspondances des instances élues, des organisations syndicales et de leurs membres respectifs. Les moyens mis à disposition suivront au plus près les évolutions technologiques appliquées à Radio France.

La direction marque son attachement au rôle joué par les organisations syndicales et les institutions élues de représentation du personnel, dans le respect tout à la fois des prérogatives de chacune et du pouvoir de direction de l'employeur.

Les présentes dispositions complètent et améliorent le dispositif légal par des règles conventionnelles afin de favoriser le bon fonctionnement des institutions de représentation du personnel et de faciliter l'exercice des missions de chacun.

Afin de permettre une meilleure information des nouveaux (nouvelles) représentant-es du personnel, la direction de Radio France réalisera dans les 6 mois suivant la signature du présent texte, une brochure appelée « Livret d'accueil pour les nouveaux-elles titulaires d'un mandat » afin de les informer sur les règles légales, conventionnelles et internes à Radio France régissant l'exercice des mandats ainsi que les dispositions spécifiques à cet accord régissant leur évolution de carrière.

Une présentation avant diffusion sera faite aux organisations syndicales.

Cette brochure sera actualisée à chaque élection professionnelle.

Les conditions de diffusion des communications syndicales et des communications des instances élues de représentation du personnel ainsi que les conditions d'utilisation d'intranet seront définies par un accord d'entreprise.

ARTICLE I.1 Rôle et modalités de fonctionnement des instances élues

I.1.1 Le rôle des instances élues

Le nombre des institutions élues de représentation du personnel est, d'une part, fixé par la loi et les accords d'entreprise et d'autre part, par l'évolution de l'organisation de l'entreprise.

Radio France s'efforcera de faciliter la mise en place d'un collège électoral spécifique aux journalistes dans le cadre des protocoles d'accord pour les élections des délégués du personnel et des membres des comités centraux d'entreprise et des comités d'entreprise ou d'établissement.

I.1.1.1 Les délégué-es du personnel

Le nombre de sièges et la composition des collèges électoraux sont fixés par les accords pré-électorales négociés à chaque élection professionnelle. Toutefois le nombre de sièges ne peut être inférieur au seuil fixé à l'annexe 6 ; le seuil d'effectif s'apprécie par établissement et comprend l'ensemble des salarié-es rattaché-es à l'établissement quel que soient leur statut ou leur fonction.

Le périmètre d'intervention des délégués du personnel est fonction de leur cadre d'élection.

Dans ce cadre, les délégués du personnel exercent les attributions suivantes que le Code du Travail leur confie spécifiquement :

- Ils font part à Radio France de toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- Ils ont la possibilité de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle, conformément à l'article L. 2313-1 du Code du Travail.
- Conformément à l'article L. 2313-2 du Code du Travail, si un-e délégué-e du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un-e salarié-e, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement la direction. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du Travail. Radio France procède sans délai à une enquête avec le (la) délégué-e et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le (la) salarié-e, ou le délégué si le (la) salarié-e intéressé-e averti-e par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Conformément à l'article L. 2315-10 du Code du Travail, dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec l'employeur. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un-e représentant-e d'une organisation syndicale.

I.1.1.2. Les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement sont des institutions fondamentales du dialogue social et de la concertation à Radio France.

Le nombre de comités d'établissement, le nombre de sièges et la composition des collèges électoraux sont fixés par les accords pré-électoraux négociés à chaque élection professionnelle. Toutefois le nombre de sièges ne peut être inférieur au seuil fixé à l'annexe 6 ; le seuil d'effectif s'apprécie par établissement et comprend l'ensemble des salarié-es rattaché-es à l'établissement quel que soient leur statut ou leur fonction.

Le périmètre d'intervention des comités d'établissement est fonction de leur cadre d'élection.

Le comité central d'entreprise est chargé des questions qui portent plus particulièrement sur la marche générale de l'entreprise.

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement, ont pour objet d'assurer une expression collective des salarié-es permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, conformément à l'article L. 2323-1 du Code du Travail.

Conformément aux articles L. 2323-2 à L. 2323-6 du Code du Travail, ils sont informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail, de vie dans l'entreprise, et de formation professionnelle des salarié-es.

Afin de permettre un véritable dialogue social, Radio France s'engage à consulter les instances sur les projets envisagés avant prise de décision définitive et en suivant les étapes prévues par les textes.

Les Comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles conformément à l'article L. 2323-83 du Code du Travail.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions définies à l'article L. 2327-16 du Code du Travail qui excèdent la compétence des comités d'établissement.

Une liste des consultations et informations obligatoires figure en annexe 1 du présent texte.

Dans la mesure où les questions traitées en comité central d'entreprise ont des impacts sur plusieurs établissements, les comités d'établissement concernés seront réunis pour information afin de poursuivre la mise en œuvre des éventuelles mesures envisagées, et le cas échéant consultés.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise peuvent faire appel à un expert dans les conditions prévues par l'article L. 2325-38 du Code du Travail.

Chaque instance veille au respect de son règlement intérieur.

I.1.1.3. Le CHSCT

Le périmètre d'intervention des Comités d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est fonction de leur cadre de désignation.

Au moins, un CHSCT est constitué au sein de chaque établissement au sein duquel existe un comité d'établissement à Radio France.

Conformément aux articles L. 4612-1 et L. 4612-2 du Code du Travail, le CHSCT a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salarié-es et de celles et ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller au respect de la loi et de la réglementation sur les questions relevant de sa compétence ;

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé-es les salarié-es ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail et notamment des femmes enceintes et des salarié-es exposés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT traite l'ensemble des questions relatives aux risques psychosociaux dans l'entreprise.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission.

Le comité effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Le comité peut faire appel à un expert conformément à l'article L. 4614-12 du Code du Travail.

Le CHSCT est consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, conformément à l'article L. 4612-8 du Code du Travail, notamment sur la modification des plannings horaires.

Radio France s'engage à consulter le CHSCT sur des projets envisagés avant prise de décision définitive et en suivant les étapes prévues par les textes.

Conformément à l'article L. 4612-11 du Code du Travail, le comité est également consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salarié-es accidenté-es du travail, des travailleurs-euses handicapé-es, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT est un organe spécialisé, chargé d'étude et d'instruction technique. Le comité d'établissement est quant à lui compétent en matière de politique générale d'amélioration des conditions de travail.

Lorsque l'un et l'autre doivent être consultés, le CHSCT sera consulté préalablement au comité d'établissement, de façon à ce que son avis soit transmis en temps voulu au comité d'établissement.

Chaque CHSCT veille au respect de son règlement intérieur.

I.1.1.4. Les représentant-es de salarié-es au Conseil d'Administration

La loi de démocratisation du secteur public de juillet 1983 a prévu l'élection de deux représentant-es des salarié-es à cette instance, dont un cadre.

I.1.1.5. Les représentant-es de salarié-es au sein des organismes paritaires du secteur

Les journalistes de Radio France qui sont convoqués pour siéger dans les réunions paritaires :

- de l'OPCA et OPACIF de référence du secteur,
- de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'Audiovisuel (CPNE AV),
- des Sociétés de perception et de répartition des droits d'auteur,
- de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP),
- de négociation en cas de révision ou de dénonciation de la CCNTJ,

sont détachés pour siéger à ces réunions.

I.1.2. Les moyens dévolus aux instances élues

I.1.2.1. Les moyens matériels dévolus aux instances élues

I.1.2.1.1 Les moyens liés à la communication

- Bureautique et accès au réseau

Les conditions d'octroi du matériel informatique sont fixées par un accord d'entreprise.

- Lignes Téléphoniques et frais afférents

Sont attribués :

- Pour le Comité d'établissement Paris-Ile de France (CE PIDF):
 - une ligne téléphonique mise à disposition par Radio France pour le secrétariat administratif du CE PIDF ainsi qu'au secrétaire élu du CE PIDF. Cette ligne, pour des raisons de commodité d'utilisation, sera reliée à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; toutefois le (la) secrétaire élu-e du CE PIDF pourra, sur demande écrite, demander l'attribution d'une ligne téléphonique indépendante,
 - 1 DECT-GSM ou téléphone sans fil relié à cette ligne téléphonique de l'infrastructure téléphonique de Radio France.
- Pour le CHSCT Paris-Ile de France:
 - 1 ligne téléphonique mise à disposition par Radio France équipée d'une messagerie. Cette ligne, pour des raisons de commodité d'utilisation, sera reliée à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; toutefois le (la) secrétaire élu-e du CHSCT pourra, sur demande écrite, demander l'attribution d'une ligne téléphonique indépendante.
 - 1 DECT-GSM ou téléphone sans fil relié à cette ligne téléphonique de l'infrastructure téléphonique de Radio France.
- Pour le Comité Central d'Entreprise (CCE) :
 - 2 lignes téléphoniques. Ces lignes, pour des raisons de commodité d'utilisation, seront reliées à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; toutefois le secrétaire du CCE pourra, sur sa demande écrite, demander l'attribution d'une ligne téléphonique indépendante.
- Pour les Comités d'Etablissements en région :
 - une ligne téléphonique mise à disposition par Radio France pour le secrétariat administratif du CE ainsi qu'au secrétaire élu du CE.
 - Cette ligne, pour des raisons de commodité d'utilisation, sera reliée à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; toutefois le (la) secrétaire élu-e du CE pourra, sur demande écrite, demander l'attribution d'une ligne téléphonique indépendante. Si le (la) secrétaire élu du CE en région n'est pas salarié-e de la station dans laquelle se trouve la délégation régionale, il (elle) bénéficie d'un téléphone portable.
- Pour les CHSCT en région:
 - la ligne téléphonique mise à disposition par Radio France pour le secrétariat administratif du CE ou, à défaut, un téléphone portable par CHSCT régional.

Par ligne téléphonique indépendante, il faut entendre une ligne téléphonique non reliée à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; les frais d'installation de cette ligne seront alors à la charge exclusive de Radio France, les consommations téléphoniques étant à la charge de l'instance. Toutefois, compte tenu des offres proposées par les différents opérateurs téléphoniques, Radio

France prendra en charge l'intégralité du forfait proposé (exclusivement abonnement + consommations métropolitaines) si la ligne installée est une ligne « haut débit ».

I.1.2.1.2 Locaux

Le Comité Central d'Entreprise, le Comité d'établissement Paris Ile de France et le CHSCT de Paris Ile de France bénéficient chacun d'un local.

En dehors de l'établissement de Paris, les institutions élues disposent d'un local spécifique, aménagé et équipé de moyens leur permettant de fonctionner; la Direction du Patrimoine Immobilier appliquera cette règle lors de la rénovation de locaux existants ou de la mise à disposition de nouveaux locaux.

I.1.2.2. Les moyens organisationnels dévolus aux instances élues

I.1.2.2.1 Les Crédits d'heures

Chaque représentant-e du personnel titulaire bénéficie en application de la loi d'un volume d'heures mensuel qu'il (elle) utilise librement pour l'accomplissement de son ou ses mandats. Un tableau (annexe 2) récapitule les crédits d'heures dont disposent les représentant-es du personnel.

Les crédits d'heures de délégué-e du personnel, d'élue-e au comité d'établissement et au CHSCT sont cumulables.

Pour tenir compte des commissions obligatoires, et afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs mandats, les président-es des commissions obligatoires du CCE (Commission égalité professionnelle Hommes-Femmes, Commission économique et Commission formation) bénéficient chacun-e d'un crédit d'heures annuel de 15 heures.

I.1.2.2.2 Les temps de réunion

- Réunions imputées sur le temps de travail

Les réunions organisées à l'initiative de Radio France entraînent un détachement de droit des représentant-es du personnel (titulaires et suppléant-es), sous peine de délit d'entrave. Le temps passé à ces réunions est payé comme temps de travail. Afin de faciliter le transport des représentant-es du personnel de région, les réunions ne commenceront, dans la mesure du possible qu'à partir de 10h00, et leurs horaires veilleront au respect de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Il peut s'agir :

- de réunions des institutions élues de représentation du personnel :
 - réunions ordinaires des DP
 - réunions ordinaires des CE
 - réunions ordinaires du CCE
 - réunions de CHSCT
 - réunions extraordinaires de ces mêmes instances
- des commissions obligatoires des instances :
 - commission Formation professionnelle CEPIDF et CCE
 - commission d'aide au logement CEPIDF
 - commission économie et structure CCE
 - commission égalité professionnelle CCE
 - commission tripartite CCE
- des comités inter-entreprises dont Radio France est membre

Le temps passé dans ces réunions est payé comme temps normal de travail.

Il n'est pas déduit des crédits d'heures dont disposent les représentant-es du personnel.

- Réunions à imputer sur les crédits d'heures

En complément de la règle légale selon laquelle les réunions convoquées à l'initiative de Radio France ne s'imputent pas sur les crédits d'heures des représentant-es du personnel, le temps passé en réunion préparatoire à la tenue d'un Comité Central d'Entreprise suit la même règle.

L'ensemble des autres réunions s'impute sur le crédit d'heures de chaque représentant-e du personnel.

Il en est ainsi également des élu-es qui sont amené-es à participer à l'Assemblée générale des CE organisée sous l'égide du CIORTF.

Le temps passé par les membres des éventuelles commissions facultatives (notamment la commission activités sociales et culturelles du CEPIDF et la commission prêt et entraide du CEPIDF) est, selon la législation en vigueur, non rémunéré. Cependant les parties conviennent d'imputer ce temps de réunion sur les crédits d'heures dont peuvent bénéficier les membres ; s'ils ne bénéficient d'aucun crédit d'heures, le détachement est soumis à autorisation du supérieur hiérarchique en fonction des nécessités de service.

I.1.2.2.3 Les temps de transport

L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux représentant-es du personnel pour se rendre aux réunions auxquelles il les convoque. Ce temps n'est pas déduit des crédits d'heures puisqu'il ne correspond pas à l'exercice du mandat mais en constitue une formalité préalable ou postérieure ; ce temps de trajet est assimilé à du travail effectif et doit être payé comme tel.

Si le (la) représentant-e du personnel est programmé-e sur le tableau de service, Radio France rappelle qu'il (elle) doit faire l'objet d'un détachement. Toutefois, ce détachement ne peut être accordé que pour le temps de la réunion et le temps de transport, de sorte qu'il (elle) puisse reprendre son activité professionnelle à l'issue de celle-ci si elle n'excède pas la durée normale de son travail.

La durée du détachement sera établie au moment de l'élaboration de l'ordre du jour par le (la) président-e et le (la) secrétaire de l'instance et en fonction du temps de transport, pour assurer, sauf situation exceptionnelle, le remplacement des représentant-es du personnel.

Les réunions du Comité Central d'Entreprise sont précédées d'une réunion préparatoire ; dans ce cadre, les élu-es au CCE doivent donc être dégagé-es de manière à leur permettre d'assister à ces réunions préparatoires.

I.1.2.2.4 Les frais de transport et de mission

Les représentant-es du personnel exercent une mission relevant de l'intérêt général de l'entreprise, à ce titre, ils (elles) sont remboursé-es des frais de déplacement engagés.

C'est pourquoi les frais de déplacement générés par la tenue des réunions des institutions élues de représentation du personnel (Comités d'établissement, Comité Central d'Entreprise, Commissions obligatoires), des réunions des CHSCT, des réunions du CIORTF (Comité exécutif, réunions préparatoires, assemblée plénière) et de toutes autres réunions convoquées par Radio France sont pris en charge par Radio France (sur un centre de coût social).

Les représentant-es du personnel ou salarié-es de Radio France exerçant une mission d'assistance auprès d'un-e salarié-e convoquée-e par écrit à un entretien par la direction, sont remboursés de leurs frais de déplacement engagés.

Les frais de réunions de bureau du CIORTF sont pris en charge par Radio France sur le centre de coût social dans la limite de 11 réunions par an.

Les frais concernant la tenue de l'assemblée générale des CE organisée par le bureau du CIORTF sont remboursés de la façon suivante :

- Le CIORTF prend à sa charge les frais d'hébergement de tous les participant-es et les frais de transport des membres de l'assemblée Plénière et des Président-es des organismes sous tutelle.
- Les frais d'hébergement des autres participant-es restent à la charge des comités et des organisations syndicales.

Enfin, il est fréquent qu'afin de limiter leur temps de déplacement, les représentant-es du personnel organisent des réunions de travail et/ou de concertation, la veille ou le lendemain de la tenue d'une réunion à l'initiative de Radio France. En conséquence, l'ensemble des frais de déplacement est pris en charge selon les règles suivantes :

- Frais de transport aller/retour : à charge de Radio France selon les règles en vigueur dans l'entreprise.
- Frais de découcher : à charge de l'organisation syndicale sauf impossibilité dûment constatée pour le (la) salarié-e d'effectuer le déplacement le jour de la réunion dans le respect des règles sur le temps de transport et le temps de travail.
- Forfaits repas pour le dîner : à charge de Radio France dans la mesure où les horaires de la mission s'inscrivent dans la tranche horaire correspondante.

Les autres réunions ne font pas l'objet de remboursement de frais de déplacement par Radio France.

ARTICLE I.2 Les organisations syndicales

Les organisations syndicales sont des acteurs essentiels du développement du dialogue social à Radio France. C'est dans cet esprit que les règles de fonctionnement suivantes ont été fixées.

I.2.1 L'action syndicale à Radio France

I.2.1.1. L'expression du syndicalisme à Radio France

Il y a lieu de distinguer :

- Les organisations syndicales représentatives au niveau d'un établissement ;
- Les organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- Les organisations syndicales non représentatives au niveau d'un établissement et/ou au niveau national.

Les représentant-es désigné-es par les organisations syndicales représentatives dans leur zone d'influence géographique sont:

- Le (la) délégué-e syndical-e central-e au niveau de l'entreprise ;
- Le (la) délégué-e syndical-e d'établissement au niveau de l'établissement.

Le (la) représentant-e syndical-e au comité d'établissement, au CHSCT ou au CCE est désigné-e dans les conditions prévues au I.2.1.1.4 ci-dessous.

Les organisations syndicales non représentatives dans leur établissement ont la faculté de désigner un-e représentant-e de section syndicale d'établissement, dans les conditions posées par les articles L. 2142-1-1 et suivants du Code du Travail.

I.2.1.1.1 Le rôle des délégué-es syndicaux (cales), du (de la) délégué-e syndical-e central-e

Les délégué-es syndicaux (cales) ont pour mission principale de présenter à l'employeur les revendications que leur syndicat veut faire aboutir par la voie de la négociation et portant sur la défense des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des salarié-es visé-es par leur statut.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national a la possibilité de désigner un-e délégué-e syndical-e central-e, conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Le (la) délégué-e syndical-e central-e est le (la) porte-parole de son organisation syndicale auprès de la direction générale de l'entreprise. Le (la) délégué-e syndical-e d'établissement assure la même mission sur le périmètre géographique de la délégation régionale à laquelle il (elle) est rattaché-e.

I.2.1.1.2 Le rôle du (de la) représentant-e syndical-e au comité d'établissement, au CHSCT et au comité central d'entreprise

Chaque organisation syndicale peut au sein de chaque comité d'établissement, nommer un-e représentant-e syndical-e, si elle a obtenu au moins deux élus dans son Comité d'établissement conformément à l'article L. 2324-2 du Code du travail. Son rôle est de porter la voix de son syndicat dans les débats ; à ce titre, il (elle) est convoqué-e et informé-e selon les mêmes conditions que les représentant-es élu-es, même s'il (elle) n'a pas voix délibérative en séance.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut nommer un-e représentant-e syndical-e au CHSCT dans les établissements d'au moins 300 salarié-es.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut nommer un-e représentant-e syndical-e au comité central d'entreprise.

I.2.1.1.3 Cadre de la désignation des délégué-es syndicaux-ales

La désignation des délégué-es syndicaux -ales centraux -ales et d'établissement se fait dans le cadre de l'organisation géographique et juridique de l'entreprise.

Les désignations des délégué-es syndicaux-ales centraux -ales et d'établissement doivent être portées par l'organisation syndicale représentative qui les réalise, à la connaissance :

- de la direction de Radio France, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en mains propres contre récépissé auprès du (de la) Directeur -trice des Ressources Humaines,
- du personnel de Radio France, par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou sur les panneaux d'affichage électronique mis à disposition de chaque organisation syndicale dans chaque site des établissements,
- de l'inspecteur du travail.

Le nombre des délégué-es syndicaux -ales par organisation syndicale représentative est le suivant :

- au siège, au plus 4 délégués dont un-e est issu-e de l'encadrement ;
- en régions, au moins 2 délégué-es syndicaux-ales par établissement.

I.2.1.1.4 Cadre de la désignation des représentant-es syndicaux (cales) au comité d'établissement, au CHSCT et au comité central d'entreprise

La désignation des représentant-es syndicaux -ales au comité d'établissement, au comité central d'entreprise et au CHSCT se fait dans le cadre de l'organisation géographique et juridique de l'entreprise.

Les désignations des représentant-es syndicaux (cales) aux comités d'établissement, au comité central d'entreprise et au CHSCT doivent être portées par l'organisation syndicale qui les réalise, à la connaissance :

- de la direction de Radio France, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en mains propres contre récépissé auprès du (de la) Directeur -trice des Ressources Humaines,
- du personnel de Radio France, par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou sur les panneaux d'affichage électronique mis à disposition de chaque organisation syndicale dans chaque site des établissements,
- de l'inspecteur-trice du travail.

I.2.1.1.5 Composition des délégations à la négociation

Afin de donner à la représentation syndicale une équité dans la présentation et la défense des revendications et d'améliorer l'expression collective et les débats en séance, les signataires conviennent que la composition d'une délégation syndicale ne peut excéder, par organisation syndicale représentative, 5 personnes (y compris les éventuels experts appartenant au personnel de l'entreprise).

Si la délégation syndicale est composée de membres qui ne sont pas permanents syndicaux, il est nécessaire qu'une demande de détachement soit adressée à la Délégation aux institutions représentatives du personnel dans les 10 jours calendaires précédant la tenue de la réunion, afin que la hiérarchie du (de la) salarié-e puisse être informée en temps utile et pour assurer, sauf situation exceptionnelle, le remplacement des salarié-es détaché-es.

Dans le souci de permettre une meilleure organisation des réunions de négociation au niveau national, un planning, réalisé par la Direction de Radio France, sera distribué chaque début de trimestre civil, fixant ainsi un calendrier de réunions. Sauf en cas d'urgence, les parties conviennent que toute modification de ce planning ne pourra se faire qu'avec un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires. Si une modification intervenait dans les 10 jours calendaires précédant la réunion, les conséquences financières et organisationnelles (titres de transport, coût du remplaçant éventuel) seraient prises en charge par Radio France.

I.2.1.1.6 Issue des négociations

Le texte négocié dans sa dernière version est soumis par la direction à la signature des organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent alors d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires, pour apposer ou non leur signature par un-e représentant-e dûment habilité-e, sauf si les partenaires sociaux s'entendent sur un délai supplémentaire.

Les textes signés seront notifiés à l'ensemble des organisations syndicales par Radio France dans les 3 jours calendaires suivant la date limite de signature. Les parties conviennent que la notification sera faite par une remise en mains propres d'un exemplaire signé, contre récépissé.

Une fois recueillies les signatures des organisations syndicales, la direction adressera un courriel à toutes les organisations syndicales représentatives ainsi qu'aux représentant-es des sections syndicales des organisations non représentatives avec en fichier joint dans un format non modifiable, le protocole signé.

I.2.1.1.7 La négociation annuelle obligatoire (N.A.O.)

La négociation annuelle obligatoire a lieu à Radio France selon les thèmes définis par la loi. Toutefois ces thèmes obligatoires sont complétés par une information et concertation sur les métiers et les plans d'actions (recrutement, mobilité, formation, ...).

Si aucun accord n'a été conclu, il sera établi par Radio France un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties, celles des organisations syndicales d'une part, celles de la direction d'autre part.

Ce constat de désaccord a pour objet de fixer un terme à la négociation et de définir les mesures unilatérales que l'entreprise souhaite prendre. Le procès-verbal de désaccord est soumis à la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un bilan des mesures salariales de l'année précédente est présenté en ouverture de la NAO.

I.2.1.1.8 Participation aux réunions statutaires

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national a la faculté de demander à Radio France des détachements de ses adhérent-es afin de participer à des réunions statutaires (congrès, assemblée générale).

Afin d'assurer le bon fonctionnement des services, les organisations syndicales représentatives au niveau national devront transmettre leur demande de détachement le plus tôt possible dès qu'elles ont connaissance de la date de réunion et au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires précédant la réunion. Dans le respect de ce délai, le détachement sera accepté.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national bénéficie d'un maximum de 130 jours (personnes/ jours) de réunions par an pour lesquelles elle peut demander des détachements. Au-delà, la demande de détachement sera refusée sauf si la personne pressentie pour assister à cette réunion est titulaire d'un mandat et impute ce temps sur son crédit d'heures.

Si une organisation syndicale représentative au niveau national n'utilise pas en totalité les moyens mis à sa disposition, tels que définis au paragraphe I.2.2.6 du présent chapitre, les jours non utilisés (sur

la base d'un ETP = 200 jours) pourront être utilisés pour augmenter les 130 jours de disponibilité pour réunion statutaire.

Les frais de transport, repas et éventuels frais d'hébergement pour se rendre à ces réunions statutaires sont à la charge exclusive de l'organisation syndicale.

I.2.2. Les moyens dévolus aux organisations syndicales

L'ensemble des organisations syndicales bénéficie des moyens suivants :

-Affichage et tracts

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des organisations syndicales et des institutions élues conformément à la loi. Préalablement ou au plus tard simultanément à l'affichage de documents de toute nature (soit par papier, soit sur les panneaux d'affichage électronique), les organisations syndicales en transmettront un exemplaire à la Délégation aux Institutions Représentatives du Personnel qui doit assurer la collecte de ces informations et à la Direction de l'établissement de rattachement.

Les organisations syndicales et les institutions élues s'engagent à respecter les emplacements des panneaux réservés à l'affichage et à s'abstenir de tout affichage en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les tracts et communications syndicales (journaux et autres documents) peuvent être diffusés conformément à la loi aux accès de chaque établissement.

Le contenu de ces tracts, journaux et autres documents de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Le contenu des affiches et tracts devront être conformes à la législation en vigueur.

Le contenu de ces tracts reste sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

- Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante dans le travail.

- Organisation de réunions avec des personnalités extérieures (hors du local de l'organisation syndicale ou de l'instance concernée)

À condition d'obtenir l'accord préalable du chef d'établissement, des personnalités extérieures non syndicales peuvent être invitées à des réunions organisées par les organisations syndicales. Ces différentes réunions se tiennent en dehors du temps de travail de ceux qui y participent, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Les autres moyens attribués sont différenciés selon qu'une organisation syndicale est représentative ou non au niveau national ou d'un établissement.

I.2.2.1. Les moyens matériels dévolus aux organisations syndicales représentatives au niveau national

I.2.2.1.1 Les moyens liés à la communication

- Bureautique et accès au réseau

Les conditions d'octroi du matériel informatique sont fixées par un accord d'entreprise.

- Lignes Téléphoniques et frais afférents

Sont attribuées :

- Au siège de l'entreprise et par organisation syndicale représentative au niveau national :
 - 3 lignes téléphoniques équipées d'une messagerie. Pour les organisations syndicales qui le souhaitent, une ligne téléphonique pourra être une ligne indépendante de l'infrastructure téléphonique de Radio France.
 - 1 DECT-GSM ou téléphone sans fil relié à l'une de ces lignes téléphoniques de l'infrastructure téléphonique de Radio France
- En région, un téléphone portable par délégué syndical pour chaque organisation syndicale représentative au sein d'un établissement.

Par ligne téléphonique indépendante, il faut entendre une ligne téléphonique non reliée à l'infrastructure téléphonique de Radio France ; les frais d'installation de cette ligne seront alors à la charge exclusive de Radio France, les consommations téléphoniques étant à la charge de l'organisation. Toutefois, compte tenu des offres proposées par les différents opérateurs téléphoniques, Radio France prendra en charge l'intégralité du forfait proposé (exclusivement abonnement + consommations métropolitaines) si la ligne installée est une ligne « haut débit ».

- Fax

Chaque organisation syndicale représentative implantée au siège sera dotée d'un fax.

En région, dans l'attente de la mise en place d'un local social dans la station, le fax de chaque station locale mis à disposition permettra un accès confidentiel aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

- Copieurs

Chaque organisation syndicale représentative implantée au siège est dotée d'un copieur individuel et a accès à un copieur « haut débit » en libre service à proximité de ses locaux.

En région, les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement bénéficient de l'accès aux copieurs de chaque station locale.

I.2.2.1.2 Les locaux et places de parking à la Maison de Radio France

A la Maison de Radio France, chaque organisation syndicale représentative bénéficiera :

- d'un local de superficie identique ;
- d'un badge électronique donnant accès au parking.

Il sera prévu également une salle de réunion à disposition des organisations syndicales ainsi qu'un photocopieur « haut débit ».

I.2.2.2. Les moyens organisationnels dévolus aux organisations syndicales représentatives

I.2.2.2.1 Le crédit d'heures

Les délégué-es syndicaux-ales bénéficient de crédits d'heures mensuelles qu'ils (elles) utilisent librement pour l'accomplissement de leur mandat. Ce crédit d'heures n'est pas cumulable d'un mois sur l'autre. Un tableau (annexe 2) récapitule les crédits d'heures dont disposent les représentant-es du personnel.

I.2.2.2.2 Les temps de réunion imputés sur le temps de travail

Il peut s'agir :

- de réunions de négociation : les organisations syndicales déterminent la composition de leur délégation à chaque réunion de négociation dans la limite des règles définies au paragraphe IV.2.1.1.5 du présent chapitre. Un détachement des personnes dûment mandatées par leur organisation syndicale doit être également demandé au minimum dans les 10 jours calendaires précédant la tenue de la réunion.
- de réunions statutaires des organisations syndicales telles que définies au paragraphe IV.2.1.1.8 du présent chapitre (congrès, assemblée générale) : les détachements effectués dans ce cadre sont considérés comme temps normal de travail dans la limite de 130 jours (personnes/jours) par an.

Le temps passé dans ces réunions est payé comme temps normal de travail.

Il n'est pas déduit des crédits d'heures dont disposent les représentant-es du personnel.

I.2.2.2.3 Les temps de transport

L'employeur doit laisser le temps nécessaire aux représentant-es du personnel et aux salarié-es mandaté-es pour se rendre aux réunions auxquelles il les convoque. Ce temps n'est pas déduit des crédits d'heures puisqu'il ne correspond pas à l'exercice du mandat mais en constitue une formalité préalable ou postérieure; ce temps de trajet est assimilé à du travail effectif et doit être payé comme tel.

Si le (la) représentant-e du personnel est programmé-e sur le tableau de service, Radio France rappelle qu'il (elle) doit faire l'objet d'un détachement. Toutefois, ce détachement ne peut être accordé que pour le temps de la réunion et le temps de transport, de sorte qu'il (elle) puisse reprendre son activité professionnelle à l'issue de celle-ci si elle n'excède pas la durée normale de son travail.

La durée du détachement sera établie en fonction du temps de transport (annexe 3), pour assurer, sauf situation exceptionnelle, le remplacement des représentant-es du personnel.

I.2.2.2.4 Les frais de transport et de mission

Les représentant-es du personnel exercent une mission relevant de l'intérêt général de l'entreprise, à ce titre, ils (elles) doivent être remboursé-es des frais de déplacement engagés.

C'est pourquoi les parties conviennent des dispositions suivantes :

- Concernant les frais de déplacement générés par la tenue de réunions de négociation :
Les frais engagés par les membres de la délégation syndicale lors de leurs déplacements sont remboursés par Radio France sur justificatifs, selon les règles en vigueur. Il en est ainsi tout particulièrement des salarié-es implanté-es en régions qui seront remboursé-es par virement bancaire dans les 30 jours qui suivent leur venue à la réunion. Il est rappelé que des avances bancaires sont possibles sur demande individuelle.
En revanche, les réunions préparatoires à ces négociations, étant laissées à l'initiative des organisations syndicales, ne donneront lieu à aucune prise en charge par Radio France.

- Enfin il est fréquent qu'afin de limiter leur temps de déplacement, les représentant-es du personnel organisent des réunions de travail et/ou de concertation, la veille ou le lendemain de la tenue d'une réunion à l'initiative de Radio France.
En conséquence, l'ensemble des frais de déplacement est pris en charge selon les règles suivantes :
 - Frais de transport aller/retour : à charge de Radio France selon les règles en vigueur dans l'entreprise
 - Frais de découcher : à charge de l'organisation syndicale sauf impossibilité dûment constatée pour le (la) salarié-e d'effectuer le déplacement le jour de la réunion dans le respect des règles sur le temps de transport et le temps de travail.
 - Forfaits repas pour le dîner : à charge de Radio France dans la mesure où les horaires de la mission s'inscrivent dans la tranche horaire correspondante.

Les autres réunions ne font pas l'objet de remboursement de frais de déplacement par Radio France.

1.2.2.2.5 Dispositions particulières pour les permanents syndicaux

Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives de fonctionner correctement, des personnes appartenant au personnel de l'entreprise pourront être détachées auprès de ces organisations syndicales représentatives, afin d'y assurer des missions de représentation syndicale et/ou de secrétariat administratif.

Compte tenu de la diversité du paysage syndical à Radio France, le détachement se fera selon les règles suivantes : 3 équivalents temps plein détaché-es, dont les salaires et charges sociales seront intégralement pris en charge par Radio France.

Tout-e salarié-e détaché-e auprès d'une organisation syndicale représentative fait l'objet d'une convention de mise à disposition avec Radio France selon le modèle de convention annexé (annexe 4) au présent chapitre. Pendant toute la durée du détachement, cette convention fixe les rapports entre Radio France et l'organisation et précise, en outre, le statut du permanent.

Il en est de même pour les personnes qui sont détachées à temps partiel.

En outre, un avenant au contrat de travail selon modèle annexé (annexe 5) est passé entre Radio France et le (la) salarié-e. Il fixe les rapports entre la (le) salarié-e et Radio France pour toute la période du détachement.

Dans le mois qui suit l'acceptation du détachement, la convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail sont mis à la signature du (de la) salarié-e concerné-e.

1.2.2.3. Les moyens organisationnels des organisations syndicales non représentatives

1.2.2.3.1 Le crédit d'heures

Le (la) représentant-e de section syndicale (RSS) dispose, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à échéance normale. Il (elle) les utilise librement pour l'accomplissement de son mandat. Ce crédit d'heures n'est pas cumulable d'un mois sur l'autre.

Le (la) RSS dispose d'une liberté de déplacement, y compris hors de l'entreprise, équivalente à celle du (de la) délégué-e syndical-e et jouit de la même protection.

1.2.2.3.2 Les temps de réunion imputés sur le temps de travail

Les détachements effectués pour les réunions statutaires des organisations syndicales telles que définies au 1.2.1.1.8 du présent chapitre (congrès, assemblée générale) sont considérés comme temps normal de travail dans la limite de 130 jours (personnes/jours) par an.

ARTICLE I.3 Evolution professionnelle des Représentant-es du Personnel

Radio France réaffirme son attachement aux principes d'équité et de non discrimination particulièrement sur le plan salarial, le positionnement professionnel, l'accès à la formation et l'accès à la mobilité et aux postes vacants, rappelant ainsi le principe selon lequel l'engagement syndical ne lèse pas la carrière professionnelle.

Consciente de l'importance du dialogue social dans l'entreprise, Radio France s'engage à mettre en œuvre des mesures afin de permettre aux personnes détenant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou détachées en permanence auprès d'une organisation syndicale de connaître un déroulement de carrière qui ne soit ni favorisé ni pénalisé par l'exercice du ou des mandats.

Au-delà de ces positions de principe qui s'appliquent à toute personne s'investissant dans la représentation du personnel, sont concernés par les paragraphes suivants :

- Les représentant-es du personnel qui sont détaché-es auprès d'une organisation syndicale de façon permanente depuis au moins 3 ans ;
- Les permanent-es syndicaux -ales à temps plein ou à mi-temps nommé-es depuis au moins 3 ans ;
- Les représentant-es du personnel élu-es ou désigné-es, qui au titre de leurs différents mandats cumulent au moins 3 mandats de titulaires élus ou désignés depuis 3 ans ;
- Les salarié-es de Radio France, qui sont détaché-es de manière permanente auprès d'une organisation syndicale représentative pour y assurer des tâches administratives sous réserve d'être détaché-es depuis au moins 3 ans.

I.3.1 Orientation professionnelle et Formation

I.3.1.1. Aide à l'orientation

Tous les 3 ans, ces salarié-es pourront bénéficier à leur demande d'une aide à l'orientation professionnelle.

Ils (elles) pourront ainsi avoir un entretien individuel d'appréciation et de développement avec leur supérieur hiérarchique et pourront bénéficier d'une aide personnalisée de la DRH afin, notamment de faire un bilan de leur situation professionnelle et d'examiner un éventuel projet professionnel.

Pour étayer cet éventuel projet professionnel, l'intéressé-e pourra demander un bilan de compétences effectué avec l'aide d'un organisme extérieur, conseillé par la Délégation à la Formation professionnelle.

Il (elle) bénéficiera d'une aide à l'orientation professionnelle en fin de mandat.

I.3.1.2. Formation

La formation étant l'outil principal favorisant l'adaptation des salarié-es à leur évolution professionnelle, Radio France réaffirme son adhésion au principe d'égalité d'accès aux actions de formation, notamment pour les personnes consacrant leur temps à la représentation du personnel.

Globalement la formation professionnelle a pour objet :

- La mise à jour des connaissances acquises
- La préparation d'un projet professionnel en accord avec la DRH, visant notamment une réintégration.

Tout projet de formation devra être présenté à la DRH, qui, après entretien avec le (la) demandeur (dresse), saisira la Délégation à la Formation professionnelle pour une mise en œuvre effective.

En cas de souhait de nouvelle affectation de la personne, le projet professionnel sera examiné en lien avec la DRH de manière à en valider la faisabilité ; en cas d'acceptation, la direction de Radio France mettra en œuvre les actions de formation nécessaires pour permettre la réalisation du projet professionnel et la mise à niveau des connaissances liées à l'évolution des services.

I.3.2 Evolution salariale et professionnelle

Radio France réaffirme son engagement à respecter le principe de non discrimination envers les représentant-es du personnel.

L'évolution salariale et professionnelle est déterminée comme pour tout-e salarié-e selon les règles de l'entreprise et sur la base de leurs savoir-faire professionnels et de leur expérience professionnelle.

Toutefois les parties reconnaissent que les contraintes liées au mandat d'une part, ainsi que les savoirs acquis au titre des mandats d'autre part, doivent être pris en considération pour évaluer l'évolution professionnelle.

Pour les représentant-es détaché-es à temps plein depuis au moins 3 ans, la Direction vérifiera, sur une période de 4 ans, l'évolution professionnelle des représentant-es du personnel afin qu'elle ne présente pas d'écart important par rapport à celle des autres salarié-es appartenant à la même filière professionnelle ; le déroulement de carrière sera donc apprécié par référence à celui des salarié-es de niveau équivalent en termes de métier, d'âge et d'ancienneté professionnelle.

Un suivi individualisé des évolutions de carrière (mesures salariales, promotions...) des représentant-es du personnel sera réalisé par la DRH ; chaque représentant-e du personnel concerné-e par l'application de la présente section aura la possibilité de demander communication de ce suivi lors d'un entretien avec la DRH.

Si des écarts importants sont constatés, la direction de Radio France dégagera un budget permettant la mise en œuvre de mesures de rattrapage.

Pour les permanent-es syndicaux -ales à mi-temps nommé-es depuis au moins 3 ans, les représentant-es du personnel élu-es ou désigné-es, qui au titre de leurs différents mandats cumulent au moins 3 mandats de titulaires élus ou désignés depuis 3 ans, et les salarié-es de Radio France, qui sont détaché-es de manière permanente auprès d'une organisation syndicale représentative pour y assurer des tâches administratives sous réserve d'y être détaché-es depuis au moins 3 ans, la DRH veillera à ce que leur déroulement de carrière ne soit pas freiné.

I.3.3 Gestion des fins de mandats des représentant-es du personnel et/ou de détachement

Le (la) salarié-e souhaitant se voir attribuer une nouvelle affectation à la fin de son détachement ou de son mandat de représentant-e du personnel doit en informer la DRH en s'efforçant de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

L'intéressé-e sera reçu-e par la DRH afin d'étudier ses attentes ainsi que les possibilités d'affectation.

A l'issue de cette procédure, il (elle) devra se voir attribuer une nouvelle affectation dans l'entreprise.

Ainsi, dès que la DRH en aura connaissance, il sera procédé à la recherche d'un nouveau poste prenant en compte, notamment les compétences acquises lors de l'activité de représentation du personnel ainsi que les souhaits de l'intéressé-e, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité, le (la) salarié-e réintègrera le poste qu'il (elle) occupait avant son détachement ou un poste de nature équivalente dans son site d'origine, la DRH s'engageant à poursuivre ses recherches relatives au poste souhaité.

A la demande de l'intéressé-e, la reprise d'une activité à temps partiel rémunérée comme telle sera envisageable sous réserve des possibilités d'emploi.

CHAPITRE II : 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 II.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, 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 devoirs du journaliste publiée par le Syndicat national des journalistes en juillet 1918 et complétée le 15 janvier 1938 (Annexe 7). 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 II.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 texte 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 la 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 II.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 II.4. Utilisation des prestations

Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations réalisées dans le cadre de leur contrat de travail par les journalistes sont cédés à Radio France, en totalité et en exclusivité (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 II.5. Inventions

L'invention faite par un-e journaliste de Radio France régie par les articles L. 611-7 et R. 611-1 à R. 611-10 du Code de la Propriété Intellectuelle.

L'annexe 8 au présent texte précise le régime applicable aux inventions des salariés-es à Radio France.

ARTICLE II.6. Protection des salarié-es

Tout-e journaliste de Radio France doit, 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 II.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 III : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

III.1.1 Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Dans le champ couvert par le présent texte 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 VI.1.2.1 et VI.1.2.2. ci-après.

III.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.

III.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.

III.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.

ARTICLE III.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 texte et ses annexes.
Toute personne peut postuler à un emploi de journaliste à Radio France.

III.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 et de son domicile principal
- 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.

III.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.

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.

III.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.

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.

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 texte et le règlement intérieur. Toute modification de ces textes sera portée à la connaissance du personnel.

CHAPITRE IV : 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).

Les salariés sous CDI conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent texte, 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 texte, 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
- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité
- 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 texte (dans la limite de 24 mois)
- 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, 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.

CHAPITRE V : REGIME INDEMNITAIRE

ARTICLE V.1 Régime indemnitaire des journalistes

Les montants des primes et indemnités ci-dessous sont fixés en annexe 9.

V.1.1 Prime de mariage/PACS

A l'occasion de leur mariage/PACS, les salarié-es en activité ou en congé rémunéré :

- CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté
- CDD ayant plus de trois mois d'ancienneté et sous contrat au moment du mariage/PACS

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).

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

V.1.2. 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 en activité ou en congé rémunéré :

- CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté
- CDD ayant plus de trois mois d'ancienneté et sous contrat au moment de la naissance/adoption

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).

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

V.1.3. 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.

Les journalistes envoyés spéciaux permanents à l'étranger perçoivent un supplément familial d'un montant égal à 5% de l'indemnité de résidence à l'étranger par enfant de moins de 6 ans et un supplément familial d'un montant égal à 10% de l'indemnité de résidence à l'étranger par enfant entre 6 et 21 ans.

V.1.4. Indemnité de garde d'enfant

Les salarié-es en activité (CDI, CDD) dont la rémunération contractuelle brute telle que définie au chapitre Rémunération du présent texte est inférieure à un montant mensuel (en annexe 9) perçoivent, pour chaque jour travaillé dans le mois, plafonné à 22 jours par mois, une indemnité pour garde d'enfant destinée à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée d'un enfant à charge de moins de trois ans, ou de moins de quatre ans en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Une indemnité est versée pour chaque enfant répondant aux conditions ci-dessus.

V.1.5. L'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.

V.1.6. L'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.

CHAPITRE VI : FONCTIONS ET SUIVI DES CARRIERES

ARTICLE VI.1. Définitions de fonctions des journalistes

Les fonctions des journalistes de Radio France sont définies dans l'annexe 10 du présent texte.

ARTICLE VI.2. 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.

VI.2.1. 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.

D'une durée d'une journée, 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 de l'entreprise ; lorsque les questions relèveront de la pratique journalistique, seuls les délégués du personnel ayant le statut de journaliste auront la possibilité de s'exprimer.
- un-e représentant-e de chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

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.

VI.2.2. 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 se traduisant par une augmentation de salaire durant les 4 dernières années au 31 décembre de l'année N-1,

ou

- qui n'auraient bénéficié d'aucune promotion fonctionnelle durant les 10 dernières années au 31 décembre de l'année N-1.

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 10 dernières années jusqu'à l'année N-1).

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.

A l'issue de la réunion, aucune décision n'est annoncée. Cependant, une semaine après, la direction adressera aux membres de la commission la liste de l'ensemble des journalistes promus, sans distinction.

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 quatre ans ou d'aucune promotion fonctionnelle durant les 10 dernières années au 31 décembre de l'année N-1, 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 :

- deux représentant-es par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise désigné-es parmi les délégués du personnel de l'entreprise ; lorsque les questions relèveront de la pratique journalistique, seuls les délégués du personnel ayant le statut de journaliste auront la possibilité de s'exprimer.
- un-e représentant-e de chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

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.

ARTICLE VI.3. 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 national des documents faisant apparaître le nombre de mesures attribuées au cours de l'année N en distinguant « promotions pécuniaires » et « promotions fonctionnelles », classées par fonction, sexe, direction ou délégation régionale (en annexe 11).

CHAPITRE VII : LE TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE VII.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 VII.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.

La durée du travail hebdomadaire est, dans la mesure du possible, répartie sur cinq jours consécutifs. Les jours de repos sont normalement pris consécutivement mais pas nécessairement placés 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.

ARTICLE VII.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 en principe consécutifs doit être assuré.

Les jours de repos sont normalement pris consécutivement mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Le tableau de service est affiché dans la semaine précédente et au plus tard le vendredi midi pour la semaine suivante, 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 à éviter l'alternance de rythmes de travail.

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

VII.3.4.1. 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.

VII.3.4.2. 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 texte 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 « vacations postées », la RTT peut se traduire, en tout ou partie, par une réduction de la durée des vacations. 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.

VII.3.4.3. 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.

VII.3.4.4. 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.

VII.3.4.5. 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 VII.5 Les jours de modernisation

Conformément à l'accord d'entreprise du 27 janvier 2000, quatre 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 VII.6. Les heures indemnisées et primes

VII.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.

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, sur justificatifs et par enfant âgé de moins de 12 ans, d'une indemnité de garde d'enfant dont le montant est fixé par note interne.

VII.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 salariée à Radio France).

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.

VII.6.3. 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 des primes du petit matin et/ou des heures de nuit majorées perçues. 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 par une note interne.

- le nombre moyen des heures de nuit sur les 3 années (grilles) doit être d'au minimum 300 heures et la valeur maximale sur laquelle la compensation est fixée est définie par une note interne.

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

- 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 VII.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 seront pris entre le 1^{er} octobre et le 31 mai, 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 30 septembre, ce repos compensateur est accordé proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

CHAPITRE VIII : LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

ARTICLE VIII.1. Les autorisations d'absence

Les journalistes de Radio France bénéficient des dispositions suivantes concernant les autorisations d'absence.

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux journalistes 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 :
 - Roch Hachana (Jour de l'An)
 - Yom Kippour (Grand Pardon)
- Fêtes musulmanes :
 - Aid El Fitr (Aid Es Seghir)
 - Aid El Adha (Aid El Kebir)

Les journalistes 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.

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 par Radio France sur présentation d'un justificatif médical.

ARTICLE VIII.2. Les différents types de congés rémunérés

VIII.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 2,5 jours ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés ou 35 jours calendaires pendant la période de référence au titre du congé payé principal.

VIII.2.2. 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
- 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 (simple ou longue durée) 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
- formation professionnelle à l'initiative de Radio France
- périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle (dont le DIF) 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 jeune travailleur
- délégation syndicale (crédit d'heures)
- 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 salarié lors de l'entretien préalable au licenciement
- temps de mission du salarié 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

VIII.2.3. 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 5 jours ouvrés ou 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.

VIII.2.4. 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.

- 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, rémunérées à hauteur d'une journée et demi.

VIII.2.5. Les congés pour événements familiaux

Les concubins (ou partenaires liés 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,
- 2 jours ouvrés pour le décès du frère, de la sœur, d'un petit-enfant, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, des grands parents du conjoint, du petit-enfant du conjoint, des beaux-parents, du conjoint ou concubin du parent ;

et :

- 48h de déplacement si l'événement 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) ;
 - 2 jours ouvrés pour le déménagement de la résidence principale ;
 - une demi-journée ouvrée de congé 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} ;
 - 6 jours ouvrés par année civile, 9 jours ouvrés pour deux enfants, 12 jours ouvrés pour trois enfants et plus, en cas de maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou d'un ascendant au 1^{er} degré :
Ce congé peut être prolongé 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 non fractionnable est d'une durée maximale de 11 jours calendaires (dix huit en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Il est partiellement pris en charge par la Sécurité Sociale.

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.

VIII.2.6. La journée défense et citoyenneté

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

ARTICLE VIII.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 XI du présent texte.

VIII.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.

VIII.3.2. Le congé non rémunéré pour convenance personnelle

Le congé pour convenance personnelle est une possibilité offerte au (à la) journaliste sous réserve de l'accord de Radio France, ce n'est en aucun cas un droit.

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 DRH au plus tard 2 mois avant le début de la période souhaitée. Lorsque le congé est demandé à l'expiration d'un congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise, leur durée s'impute sur la période 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 à formation (DIF, CIF) 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) 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 le mois qui précède l'expiration du congé, formule 2 propositions de réintégration dans un emploi similaire et dans la résidence. 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.

Lorsque le congé est accordé pour l'exercice d'un mandat électif local, Radio France formule dans les 2 mois qui précèdent son expiration, 3 propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire. A défaut d'acceptation et à sa demande, le (la) journaliste bénéficie de l'indemnité de licenciement. S'il (elle) réintègre Radio France, il (elle) bénéficie de tous les avantages acquis par les journalistes de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle.

VIII.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.

Conformément aux articles L. 3142-84 et L. 3142-95 du Code du travail, à l'issue du congé, le (la) journaliste retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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.

VIII.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 le mois qui précède l'expiration du congé, formule 2 propositions de réintégration dans un emploi similaire et dans la résidence. 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.

VIII.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.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à 6 mois, Radio France, dans le mois qui précède l'expiration du congé, formule 3 propositions de réintégration dans un emploi similaire et dans la résidence. 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.

VIII.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 journaliste 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) journaliste doit avoir 1 an 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 congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, 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.

À chaque renouvellement, le (la) journaliste 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, Radio France réintègre de plein droit le (la) journaliste dans son emploi ou un emploi similaire dans la résidence.

VIII.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.

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

Un accord spécifique traitera le cas des congés des envoyés spéciaux permanents (ESP). Plus globalement, un texte général recensera les droits et obligations des envoyés spéciaux permanents (ESP) en poste à l'étranger.

VIII.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 par un PACS ou concubin-e. Les conjoints, 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 journalistes doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et la durée des congés souhaités.

Les souhaits de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressés au chef de service, sauf cas exceptionnel 1 mois au plus tard avant la date du départ. Pour les périodes de congé scolaires, ce délai est porté à 2 mois.

Les souhaits de congés d'une durée inférieure ou égale à 5 jours ouvrés consécutifs devront être adressés au chef de service 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 5 jours ouvrés,
- d'une semaine pour répondre au (à la) journaliste par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à 5 jours ouvrés.

VIII.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 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 se trouve dans l'impossibilité de prendre ces 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 simple de plus de 30 jours ou maladie longue durée, accident de travail, maternité, 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.

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

VIII.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 50 jours ouvrés ou 70 jours calendaires.

VIII.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, partenaire lié par un PACS ou concubin 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.

CHAPITRE IX : SUSPENSION, DETACHEMENT, MISE A DISPOSITION

ARTICLE IX.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, est détaché-e d'office jusqu'à l'expiration du mandat ou la cessation de ses fonctions.

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), dans son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent dans sa résidence d'origine, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions. 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.

ARTICLE IX.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 IX.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 IX.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 X : LA DISCIPLINE

ARTICLE X.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 X.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'un à 4 jours
- la mise à pied avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée de 5 jours 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 X.3. Procédure disciplinaire

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) ;
- 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.

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 salariés mandatés 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 salariés mandatés par le (la) journaliste pour se rendre à l'entretien disciplinaire sont remboursés des frais de déplacements engagés dans les conditions prévues au paragraphe IV.1.2.2.4 du présent texte.

Le (la) journaliste et la (les) personne(s) de son choix qui éventuellement, l'assiste(nt), peuvent demander communication du dossier disciplinaire qu'ils (elles) consultent sur place en présence d'un représentant de la direction.

Au cours de l'entretien (ou des entretiens), l'employeur ou son représentant assisté de deux collaborateurs-trices, 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 XIV.2.2 sur le licenciement dans « 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 récusé 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 X.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.

CHAPITRE XI : LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE XI.1. La retraite

XI.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.

XI.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 1956, 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 assuré-es né-es avant le 1^{er} juillet 1951 et augmente au rythme de 4 mois par génération pour les assuré-es né-es à compter du 1^{er} juillet 1951 dans la limite de 62 ans.

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 12 au présent texte 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.

XI.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 XI.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 texte 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.

XI.1.2. Les régimes de retraite

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

XI.1.2.1. Journalistes

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

XI.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.

XI.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 XIV.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

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 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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 paragraphe XI.2.3 du présent texte.

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 14.

ARTICLE XI.2. Le licenciement

XI.2.1. Le licenciement pour motif économique

XI.2.1.1. Définition

Aux termes de l'article L. 1233-3 du Code du Travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du (de la) salarié-e résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

XI.2.1.2. Licenciement collectif pour motif économique

Lorsque les effectifs réels d'une entreprise sont en excédent par rapport à ses besoins, pour des motifs conjoncturels ou structurels, et si la résorption de tout ou partie de l'excédent se révèle impossible après étude et concertation avec le comité central d'entreprise et les comités d'établissements concernés, de toutes les mesures susceptibles d'être mises en œuvre, en particulier le reclassement, la mutation volontaire et le changement de profession après formation, l'employeur peut, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-1 et suivants du Code du Travail, procéder à des licenciements collectifs pour motifs économiques.

Dans les opérations de cette nature, l'employeur procède aux mouvements de personnel qui permettent le maintien en fonction du plus grand nombre de salarié-es.

Les intéressé-es appelé-es à changer de résidence à cette occasion sont indemnisé-es dans des conditions qui ne sauraient être inférieures à celles définies au chapitre XV du présent texte consacré à la mobilité professionnelle et géographique.

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

1. - situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés
2. - ancienneté dans l'entreprise
3. - situation des salarié-es qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salarié-es âgé-es
4. - qualités professionnelles,

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 par suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé à l'article XI.4. du présent chapitre
- à l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe XI.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. 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.

XI.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 XI.2.3 du présent chapitre et à un préavis dont la durée est fixée à l'article XI.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.

XI.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 salariés. 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.

XI.2.4. Le droit individuel à la formation (DIF) dans le cadre du licenciement

Conformément à l'article L. 6323-17 du Code du Travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le (la) journaliste en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de

financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-19 du Code du Travail, dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le (la) journaliste, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65, les droits du (de la) journaliste en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66 du Code du Travail.

ARTICLE XI.3. La démission

Tout-e journaliste qui démissionne doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article XI.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 XI.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 XI.5. Le décès

Le décès du (de la) journaliste rompt de plein droit le contrat de travail. Le régime de prévoyance défini au sein de Radio France permet le versement de prestations définies au chapitre XIV du présent texte.

CHAPITRE XII : LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

ARTICLE XII.1. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Conformément aux dispositions en vigueur définies par l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) a pour finalité d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications.

Ces évolutions, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, se font au regard des stratégies d'entreprise, du développement de l'offre et du renforcement de la qualité des programmes dans le cadre des missions de service public.

La GPEC doit permettre à l'entreprise de renforcer son dynamisme et aux salarié-es de disposer des informations et des outils nécessaires à l'évolution de leurs parcours professionnels au sein de celle-ci.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'anticipation dans la gestion des compétences et des carrières impliquent en amont un effort de prévision et de partage des informations relatives aux évolutions technologiques, démographiques et économiques, articulées avec la stratégie que l'entreprise entend mettre en œuvre.

En référence à l'article L. 2323-56 du Code du Travail, le comité d'entreprise est informé et consulté « sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée » ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. »

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences constitue un dispositif important de la politique des ressources humaines de Radio France.

Dans un contexte d'évolution permanente des médias et des technologies, la GPEC doit permettre, outre l'adaptation des compétences nécessaires à l'évolution des métiers de l'entreprise :

- d'assurer la pérennité de l'entreprise en valorisant l'expertise humaine et technique de ses salarié-es ;
- de donner à chacun une visibilité sur l'emploi, sur les métiers et leurs évolutions prévisibles ;
- d'accroître les possibilités d'évolution professionnelle et d'accompagner, par la formation professionnelle, les déroulements de carrière ;
- d'accorder la priorité à la mobilité interne ;
- d'organiser la transmission des compétences et des savoirs.

La GPEC doit se construire et se développer :

- en associant les salarié-es à l'étude des évolutions qui les concernent ainsi qu'à la définition des actions à mettre en œuvre ;
- par des négociations triennales avec les organisations syndicales, conformément aux dispositions de l'article L. 2242 du Code du Travail, pour encadrer et faire évoluer ce dispositif.

Enfin, Radio France réaffirme sa volonté de développer et d'élargir le dispositif des passerelles qui permet à des salarié-es volontaires d'être accompagné-es vers une nouvelle activité ou un nouveau métier.

Le dispositif des passerelles s'appuie sur les études menées dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : celles-ci ont pour but d'une part d'identifier les

proximités relatives entre les différents métiers de l'entreprise au-delà des plus évidentes, d'autre part de préciser les besoins estimés vers des métiers d'appel. Cela doit permettre de définir les parcours de formation adaptés à chaque passerelle ainsi que les futurs postes disponibles. Ainsi sont assurées tout à la fois l'adéquation aux futures fonctions exercées et l'affectation immédiate dans le poste-cible à l'issue d'une formation réussie.

Afin de maîtriser la qualité de ce dispositif, les structures d'accueil sont associées au processus de sélection et de validation du processus de formation. Par ailleurs, un tutorat est mis en place pour accompagner le (la) professionnel-le sur son nouveau poste de travail.

L'obtention de diplômes et de titres ou la participation à un stage validé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV) est privilégiée. Les parcours de formation sont adaptés à la formation initiale et continue ainsi qu'à l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle. Ils peuvent prendre en compte les conclusions des VAE et les formations réalisées dans le cadre du CIF à titre personnel.

ARTICLE XII.2. L'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique

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. 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. Les dispositions suivantes ne concernent pas les éventuelles mobilités liées à des réorganisations.

Si une mobilité professionnelle ou géographique 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 par le moyen d'un « Texto – Info Emplois », annoncé par la messagerie interne et consultable sur l'Intranet. 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 mel.

XII.2.1. 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 13). La revalorisation des montants de ces aides fera l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

XII.2.1.1. Mobilité géographique volontaire et pérenne

Radio France prendra 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.

XII.2.1.1.1. 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 ».

XII.2.1.1.2. 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.

XII.2.1.1.3. 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,
- 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.

XII.2.1.1.4. 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

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.

XII.2.1.2. Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement de plus d'un mois)

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

XII.2.1.2.1. 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 ».

XII.2.1.2.2. Hébergement pendant la recherche de logement :

Radio France

62/100

Mesures unilatérales venant en substitution à l'avenant audiovisuel à la CCNTJ

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.

XII.2.1.2.3. 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 13).

XII.2.1.3. 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.

ARTICLE XII.3. La formation professionnelle

Radio France reconnaît la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour les besoins professionnels des salarié-es que comme instrument de développement de Radio France et de ses salarié-es.

Radio France insiste par ailleurs sur le rôle de la formation dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et affirme le droit d'égalité d'accès à la formation. L'entreprise se dotera des indicateurs propres à vérifier la mise en œuvre effective de ce droit.

La formation professionnelle a pour objet, notamment :

- de permettre aux salarié-es l'accès à une qualification plus grande et reconnue, la maîtrise des nouvelles technologies présentes ou à venir, l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans le domaine professionnel et d'exercer pleinement leurs responsabilités ;
- de permettre aux salarié-es, au cours de leur vie professionnelle, de suivre à leur initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de leur participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise.

Tout-e salarié-e de Radio France, conformément à la loi, a droit à bénéficier de formations de deux natures distinctes, selon que l'initiative provient de Radio France ou du (de la) salarié-e.

Dans le premier cas, la formation relève du plan de formation de Radio France.

Dans le second cas, elle relève du Congé individuel de formation (CIF), ou du Droit Individuel à la Formation (DIF).

La formation professionnelle continue constitue un droit pour les salarié-es, en CDI ou en CDD, qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, des accords des secteurs couverts par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV) et des accords d'entreprise existants.

Radio France s'engage à mettre en consultation toutes les informations relatives à la formation professionnelle sur son site Intranet.

Le (la) salarié-e bénéficie, dès lors qu'il (elle) dispose de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'un « bilan d'étape professionnel » tous les deux ans, à sa demande, dans les conditions fixées par l'article L. 6315-1 du Code du Travail.

En outre, à Radio France, tout-e salarié-e bénéficie d'un entretien d'action de formations au moins tous les deux ans.

XII.3.1. La formation à l'initiative de Radio France

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail, Radio France assure l'adaptation des salarié-es à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du Code du Travail.

XII.3.1.1. Le plan de formation

Il doit s'appuyer sur les aspirations des journalistes validées au cours du bilan d'étape professionnel, et sur les perspectives ouvertes par la gestion prévisionnelle de l'emploi à Radio France et la stratégie de l'entreprise.

Conformément aux articles L. 2323-33 et L. 2323-34 du Code du Travail :

- Chaque année, le comité central d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;

- Cette consultation a lieu au cours de deux réunions spécifiques. La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre et est consacrée aux orientations de la formation dans l'entreprise et au bilan des actions de formation de l'année précédente et de l'année en cours. La seconde doit intervenir avant le 31 décembre, et est relative, pour l'année à venir, au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre du DIF et des contrats et périodes de professionnalisation.

Pour les formations du cœur de métier des journalistes, Radio France privilégiera les formations organisées en interne ou avec le concours d'un organisme listé dans l'annexe 1 à l'article 10 de la CCNTJ.

Les actions de formation du plan de formation relèvent de deux catégories :

1. Les actions d'adaptation du (de la) salarié-e au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2. Les actions de développement des compétences et des qualifications du (de la) salarié-e.

Les actions du plan de formation sont organisées exclusivement pendant le temps de travail, sauf demande expresse du (de la) salarié-e et dans le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire légaux.

Radio France maintient la totalité du salaire des salarié-es qui suivent les formations organisées pendant le temps de travail.

Elle prend en charge les frais afférents quelle que soit la catégorie de l'action de formation et s'organise, en prenant en compte la charge de travail, pour faire face à l'absence des salarié-es en formation sans pénaliser le fonctionnement de leur service.

Les salarié-es nouvellement recruté-es en CDI ou en CDD bénéficient des formations nécessaires à l'exercice de leur métier à Radio France et en priorité à celles adaptées à leur poste de travail, en tant que de besoin.

XII.3.1.2. Les contrats en alternance

Radio France reconnaît l'importance de la formation en alternance dans le dispositif de formation initial ainsi que son rôle social.

Les salarié-es en alternance bénéficient, dans les mêmes conditions, des dispositions applicables à l'ensemble des salarié-es soumis au présent texte.

XII.3.1.2.1. Le contrat de professionnalisation

Conformément aux articles L. 6325-1 et suivants du Code du Travail, le contrat de professionnalisation donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. L'action de formation associe en alternance des enseignements dispensés par les organismes de formation et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise. Elle vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle reconnu. La mise en place des contrats répond aux exigences fixées dans les accords des secteurs couverts par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV).

XII.3.1.2.2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une filière de formation initiale alternée. Ce contrat ne relève donc pas des dispositifs de la formation professionnelle continue à la différence des contrats de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel Radio France s'engage à verser un salaire et assurer une formation professionnelle à un jeune travailleur.

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles.

XII.3.1.3. La période de professionnalisation

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du Travail, les périodes de professionnalisation visent à permettre au (à la) salarié-e d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du Travail.

Elles visent :

- des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEF/AV en fonction des indications fournies chaque année par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent ;
- les actions de formation dont l'objectif est la réadaptation au poste de travail des salarié-es qui reprennent leur activité professionnelle au retour d'une absence de longue durée.

Elles visent enfin les actions de formation permettant d'obtenir les qualifications accessibles dans le cadre d'une démarche de VAE lorsque celle-ci s'inscrit dans le double but visé ci-dessus.

XII.3.2. La formation à l'initiative du (de la) salarié-e

XII.3.2.1. Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Conformément aux articles L. 6322-1 et suivants du Code du Travail, tout-e salarié-e a droit à un CIF. Les conditions et modalités du CIF à Radio France sont fixées par les accords des secteurs couverts par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV).

A ce titre, les conditions d'accès, la prise en charge des coûts pédagogiques et de la rémunération du (de la) salarié-e en CIF par l'AFDAS sont fixées à ce jour, comme suit :

- le (la) salarié-e doit justifier d'un volume d'activité, en qualité de salarié-e, de 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois à Radio France ;
- le taux de prise en charge est fonction de la durée du stage et du salaire versé pendant la formation ; le taux peut être porté à 100% dans la limite des plafonds définis par le Conseil de gestion de l'AFDAS, dès lors que ce salaire ne dépasse pas 110% du SMIC ou que la formation se déroule intégralement hors du temps de travail ;
- les salaires inférieurs à 2 fois le SMIC sont pris en charge à 100% ; au-delà, le taux de prise en charge varie de 80% à 90%, avec un plancher de 2 fois le SMIC et un plafond de 4 fois le SMIC.

Ce droit consiste à permettre au (à la) salarié-e de suspendre, partiellement ou totalement, pendant une certaine durée et selon une certaine fréquence, l'exercice de son activité professionnelle, pour suivre à son initiative et à titre individuel une action de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le CIF demandé à temps partiel serait incompatible avec la poursuite de l'activité de l'intéressé-e sur son poste de travail dans des conditions normales, l'employeur s'efforce de lui proposer une affectation qui permette une absence compatible avec sa demande.

En cas d'impossibilité ou de refus du (de la) salarié-e, l'employeur peut :

- soit considérer en CIF la totalité de la durée des vacances impossibles à assurer,
- soit donner au (à la) salarié-e un CIF à temps plein si le temps restant disponible pour le travail est tel qu'il ne permet pas une réelle planification du (de la) salarié-e.

Les salarié-es ayant à se présenter à un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ont droit à une absence rémunérée : la durée du congé est celle de l'examen majorée d'une durée maximale de 3 jours ou 24 heures par année pour le préparer. Le (la) salarié-e a droit à un ou plusieurs congés au cours d'une même année civile.

Si les salarié-es en CIF non rémunéré-es par Radio France viennent à être atteints d'une maladie ou d'un accident les mettant dans l'impossibilité de poursuivre leur stage de formation pendant une durée telle ou dans des circonstances telles qu'ils ne puissent plus bénéficier de leur congé (exclusion du stage, impossibilité de suivre à nouveau la formation, etc.), le CIF est alors suspendu et les intéressé-es sont réintégré-es dans l'entreprise et sont placée-es en position de congé maladie dans les conditions prévues par le présent texte.

Les autres types de congés de formation, tel que le congé de formation économique, social et syndical, ou congé d'enseignement ne font en aucun cas obstacle au CIF.

Le CIF, qui interrompt totalement l'activité du (de la) salarié-e, ne rompt pas le contrat de travail mais en suspend l'exécution. A l'issue de ce congé, le (la) salarié-e retrouve son poste de travail et sa rémunération, ainsi que la comptabilisation de sa période de formation dans l'ancienneté.

Le fait pour un-e salarié-e d'avoir suivi un stage de formation dans le cadre du CIF, rémunéré ou non, constitue l'un des critères favorables, intervenant dans l'appréciation de ses possibilités de progression professionnelle et pouvant le cas échéant déboucher sur une évolution salariale.

Il est entendu par ailleurs que le bénéfice d'un tel stage n'ouvre pas automatiquement au (à la) bénéficiaire le droit à être placé-e dans l'emploi dont il (elle) a acquis les qualifications professionnelles par ce stage.

XII.3.2.2. Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le droit individuel à la formation est un dispositif permettant au (à la) salarié-e de se constituer un capital formation qu'il peut utiliser à son initiative, en accord avec Radio France.

Les conditions et modalités d'acquisition et d'utilisation du DIF sont fixées dans les accords des secteurs couverts par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Audiovisuel (CPNEF/AV) et l'accord triennal sur la formation professionnelle à Radio France.

Par ailleurs, Radio France facilitera l'accès des CDD à la formation à travers le DIF (pour des actions de formations en lien avec leur métier). Elle informera les salarié-es en CDD de l'existence du DIF par la remise du Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF). Le DIF des CDD est géré par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de Radio France (AFDAS).

Les actions du plan de formation suivies dans le cadre du DIF sont organisées exclusivement pendant le temps de travail, sauf demande expresse du (de la) salarié-e et dans le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire légaux.

XII.3.2.3. Le bilan de compétences

Le (la) salarié-e est à l'initiative de son bilan de compétences.

Radio France rappelle sa volonté de favoriser l'accès au bilan de compétences en particulier pour les salarié-es au cours de la seconde partie de leur carrière.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est mis en œuvre par un organisme extérieur à l'entreprise qui est soumis au secret professionnel.

Le (la) salarié-e peut avoir l'initiative d'un bilan de compétences dans le cadre du dispositif du Congé Individuel à la Formation (CIF) et dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les instances de la CPNEF/AV.

XII.3.2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Radio France reconnaît l'importance du dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle et le souhait de prise en compte des diplômes obtenus.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert aux salarié-es pouvant justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

N'entrent pas en compte, dans la durée d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, les stages et périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

La VAE s'applique à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

XII.3.3. Les étudiant-es sous convention avec une école

Radio France affirme son attachement à la qualité de l'accueil qui doit être réservé aux étudiant-es sous convention avec leur école au sein des établissements de Radio France.

Les stages ont une finalité pédagogique, ce qui signifie qu'il ne peut pas y avoir de stage hors parcours pédagogique.

En aucun cas, un stage ne peut avoir pour objet ou pour effet le remplacement d'un-e salarié-e, ou l'exécution d'une tâche qui répond à un besoin structurel d'un service ou d'une rédaction.

Le (la) stagiaire n'est pas lié-e par un contrat de travail à l'entreprise et n'a pas le statut de salarié-e. Son passage en entreprise a un but pédagogique et de formation même s'il (elle) peut être amené-e à exécuter des tâches à caractère professionnel.

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, le stage :

- permet la mise en pratique des connaissances en milieu professionnel ;
- facilite le passage du monde de l'enseignement à celui de l'entreprise.

Tout stage fait l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise.

Tout stage doit être couvert par une convention tripartite entre l'école, l'étudiant-e et Radio France.

Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder six mois.

Lorsque la durée du stage est strictement supérieure à un mois continu, celui-ci fait l'objet d'une gratification.

XII.3.4. Les formateurs-trices internes

Radio France réaffirme l'importance de la formation interne dans les processus de transmission des connaissances, d'évolution de l'entreprise et de valorisation des potentiels salarié-es.

Toutefois, il pourra être fait appel à des organismes de formation notamment pour les formations qualifiantes indispensables à l'exercice de certains métiers.

La formation interne doit conduire à la conception de stages en prise directe avec les besoins des salarié-es et les perspectives d'évolution de l'entreprise. L'organisation des stages doit répondre aux mêmes exigences de qualité que celles pratiquées par les organismes de formation.

Afin de fiabiliser ce dispositif et garantir la qualité des prestations, les formateurs-trices internes bénéficient d'une formation à la pédagogie, dispensée par des organismes extérieurs. Cette procédure de préparation des actions de formation, d'une part, renforce les compétences des formateurs-trices internes en matière de pédagogie, de méthodologie et de suivi de formation et, d'autre part, leur confère la crédibilité indispensable à l'exercice de cette activité complémentaire à leur métier de base. Dans certains cas, une formation complémentaire peut être également proposée aux formateurs-trices.

Les formateurs-trices internes n'ont pas un statut de formateur permanent. Ils sont choisis sur la base du volontariat, de leur expertise et de leurs capacités pédagogiques.

Ils apportent à la collectivité leurs compétences dans leur domaine d'excellence. La période d'animation est un temps fort de leur activité professionnelle, elle ne peut en aucun cas être une activité principale.

L'action de ces formateurs-trices internes s'inscrit obligatoirement dans le cadre défini par un programme pédagogique. Elle est formalisée par une fiche de présentation du stage remise aux participants avec la convocation et elle s'appuie, si besoin, sur un support de formation.

Pour son activité de formateur-trice, le (la) salarié-e bénéficie d'une prime pédagogique, dont le montant est négocié dans le cadre de l'accord triennal sur la formation professionnelle.

CHAPITRE XIII : L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

L'article 6 de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public de la télévision dispose que « les sociétés nationales de programme visées à l'article 44 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 (...) mènent une politique de développement des ressources humaines visant à lutter contre les discriminations et à mieux refléter la diversité de la société française. »

Radio France rappelle qu'elle est signataire de la Charte de la diversité depuis novembre 2004.

L'égalité des chances et de traitement de chaque salarié et salariée de Radio France est une priorité absolue pour l'entreprise. Elle traduit sa volonté de lutter en permanence contre toutes les formes de discrimination dans l'ensemble des actes de la vie professionnelle. Elle doit permettre à chacun et à chacune de pouvoir entrer à Radio France, y travailler, y progresser, en partir, sans discrimination liée au sexe, à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique, géographique ou sociale, aux opinions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, à l'orientation sexuelle, au patronyme, à l'état de santé, à l'apparence physique, à la situation familiale.

La diversité et la mixité constituent un atout essentiel pour le développement de l'entreprise et des salarié-es qui la composent. La promotion de l'égalité des chances et de traitement est donc un objectif que Radio France se fixe conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail.

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement demande une détermination constante pour modifier les comportements liés aux préjugés et stéréotypes présents dans l'environnement de travail au quotidien. Il s'agit donc de soutenir, par des actions nombreuses de communication, de sensibilisation et de formation auprès de l'ensemble des salarié-es, la prise de conscience dans l'entreprise comme dans son environnement, en matière d'égalité professionnelle et de refus des discriminations quel qu'en soit le motif.

L'encadrement constitue un relais indispensable dans l'application quotidienne de cette politique. En conséquence il est impératif d'inscrire systématiquement ce thème dans les cursus de formation au management à destination des cadres de Radio France.

Consciente de la nécessité d'afficher de manière pérenne ses ambitions en matière d'égalité des chances et de traitement, Radio France s'engage :

- à agir sur l'ensemble des facteurs d'inégalités professionnelles ;
- à prendre en compte cette question à l'occasion de toutes les négociations et accords en cours ou à venir.

Les représentants du personnel et les instances représentatives du personnel, notamment les CHSCT, jouent un rôle majeur en la matière.

Dans la continuité des accords déjà signés dans l'entreprise sur les thèmes de l'égalité des chances et de traitement, Radio France s'engage à conduire tous les 3 ans, une négociation avec les organisations syndicales représentatives, destinée à adapter et améliorer les dispositions existantes en la matière. Cette négociation tiendra compte d'un état des lieux des pratiques réelles constatées dans l'entreprise dans tous les domaines de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, selon l'âge, selon le handicap éventuel, et de l'évolution de la législation en matière d'égalité des chances et de traitement.

Pour chacun des trois thèmes égalité hommes/femmes, handicap, gestion des âges, la négociation visera la conclusion d'un protocole d'accord triennal dont le contenu devra répondre aux objectifs suivants :

- définir de nouvelles priorités en fonction de l'analyse des situations, incluant d'éventuelles mesures correctives de rattrapage notamment salarial ;
- accompagner ces priorités par des démarches de sensibilisation et de formation ;
- associer à ces priorités des objectifs quantifiables et les moyens y compris financiers nécessaires à leur atteinte ;

- mettre en œuvre des indicateurs de suivi annuels permettant d'apprécier la réalisation de ces objectifs ;
- définir les modalités d'information annuelle des instances représentatives du personnel.

Radio France entend par cet engagement promouvoir dans la durée une politique active en faveur de l'égalité des chances et de traitement dans toutes ses composantes, pouvant faire l'objet de négociations spécifiques.

CHAPITRE XIV : LA PROTECTION SOCIALE

ARTICLE XIV .1. Maladie, accident du travail, absence, invalidité

XIV .1. 1. Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le (la) journaliste doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'entreprise et adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la Sécurité sociale.

L'entreprise doit être avertie immédiatement par le (la) journaliste de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production des certificats visés ci-dessus après mise en demeure, d'une part, et d'autre part, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus au présent texte sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux journalistes qui acceptent les contrôles médicaux prévus à l'article 21 de la CCNTJ.

Radio France applique les dispositions relatives à la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale pour les salarié(e)s sous contrat à durée indéterminée.

XIV .1. 1. Maladie simple

Le (la) journaliste incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

► Le (la) journaliste justifiant de plus de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, le cas échéant, du supplément familial.

► Au-delà de trois mois de présence dans l'entreprise, le (la) journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale ; le cas échéant, il perçoit en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les indemnités journalières versées au titre du régime général de la Sécurité sociale, ou des régimes particuliers.

Les cures thermales, prises en charge par la Sécurité sociale dans les établissements agréés, ouvrent droit aux mêmes conditions d'indemnisation que celles prévues pour la maladie simple et sont prises en compte dans la durée de celle-ci.

XIV .1. 2. Accident du travail ou du trajet, maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale

Les journalistes victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la Sécurité sociale conservent l'intégralité de leur rémunération dans la limite de deux ans et la moitié de celle-ci dans la limite d'un an, pour tous les arrêts reconnus par la Sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle et indemnisés par elle à ce titre ; le cas échéant, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les indemnités journalières allouées au titre du régime général de la Sécurité sociale ou des régimes particuliers. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant des dites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le (la) journaliste intéressé(e) conserve la différence entre ces deux montants.

XIV .1. 3. Maladie professionnelle non reconnue par la Sécurité Sociale

L'entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la Sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail, par une commission tripartite : médecine du travail, représentants de la direction, représentants du personnel.

En cas d'incapacité permanente partielle, tel qu'il est reconnu par la Sécurité sociale, le (la) journaliste a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire.

XIV .1. 4. Missions dans certaines régions

Lorsque les journalistes de l'entreprise sont envoyés en mission dans les régions qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, ils peuvent demander au préalable à subir un examen préventif, dans le cadre de la médecine du travail et selon des modalités qui seront définies par la direction de l'entreprise après avis du comité d'hygiène et de sécurité.

XIV .1. 5. Affection de longue durée

À compter de la date de leur engagement, les journalistes de Radio France atteints d'une affection de longue durée reconnue par la Sécurité sociale, entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire et pendant les deux années qui suivent le demi-salaire.

Ces congés sont accordés sur justification médicale par période renouvelable de six mois au plus. Au cours des congés, l'entreprise peut faire procéder à des examens médicaux périodiques.

Le cas échéant, les journalistes perçoivent le supplément familial dans son intégralité.

En sont déduites les sommes allouées par la Sécurité sociale pour la même période ou des régimes particuliers au titre de cet arrêt de travail pour la même période.

XIV .1. 6. Invalidité

Le régime de prévoyance Audiens à la date de signature du présent texte garantit le versement par l'organisme de prévoyance d'une rente calculée en pourcentage de la Tranche A du salaire annuel brut (en annexe 14).

ARTICLE XIV .2. Invalidité absolue et définitive et décès

XIV .2. 1. Décès

Les ayants droit d'un(e) journaliste, décédé(e) à l'issue de sa période d'essai, en activité, en congé rémunéré ou en congé de formation, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, au paiement d'une allocation décès de 9 mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux décès versés par Audiens.

Capital décès Audiens prévoyance

Ce régime prévoit le versement d'un capital décès et d'une rente éducation versée aux enfants à charge dont les montants sont fonction de la cause du décès. Les garanties du régime telles que définies par l'organisme gestionnaire du contrat sont définies en annexe 14.

XIV .2. 2. Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive, un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès par maladie est versé au (à la) journaliste. Radio France adhère à cet effet au régime facultatif d'Audiens.

ARTICLE XIV .3. Assurance pour risques exceptionnels

Pour les journalistes exposé(e)s, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, tels que : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques Radio France assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive pour un capital égal à dix fois le salaire annuel du (de la) journaliste sans excéder le plafond prévu à la CCNTJ.

Pour tous les autres cas d'accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) Radio France assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du (de la) journaliste dans la même limite.

Radio France assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

Les cas d'invalidité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'invalidité reconnu.

ARTICLE XIV .4. Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Pour l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article 40 de la CCNTJ, il convient de faire précéder la procédure ainsi définie des dispositions suivantes :

À l'expiration des congés rémunérés, le (la) journaliste qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé, à l'issue de la procédure de l'article R. 4624-31 du Code du Travail, est placé, avec son accord exprès, dans une position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, il (elle) peut être autorisé à travailler à temps partiel pendant une période de trois mois renouvelable au maximum deux fois. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale prolongée, le cas échéant, des périodes de travail intermédiaire, le (la) journaliste est, après avis du conseil médical de l'entreprise et du médecin du travail :

- ▶ soit réintégré(e) dans sa fonction d'origine ;
- ▶ soit reclassé(e) dans une autre fonction compatible avec son état physique, avec maintien de ses droits, notamment en matière de salaire ;
- ▶ soit licencié(e) dans les conditions prévues à l'article 44 de la CCNTJ.

En cas de divergence entre le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant ou, à défaut, par le directeur départemental de la Santé.

Le (la) journaliste jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus au paragraphe XIV.1.5., pourra être, après avis de la commission tripartite définie au paragraphe XIV.1.3., soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues audit article, soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe XI.2.3. du présent texte.

ARTICLE XIV .5. Maternité- Adoption

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur. Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être éventuellement allongé en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 22 de la CCNTJ.

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité.

Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci a obligatoirement recueilli auprès du médecin gynécologue de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

Sont déduites de la rémunération les indemnités journalières versées au titre du régime général de la Sécurité sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie.

À partir du 6^{ème} mois de grossesse, et jusqu'à la fin du 5^{ème} mois suivant l'accouchement, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour.

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 36 sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la Sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement pourra être alloué à l'issue du congé de maternité.

En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles des articles L. 1225-17 et suivants du Code du Travail.

Le Président Directeur Général
Jean-Luc HEES

ANNEXES

Annexes au Chapitre I – Dialogue social, représentation du personnel et droit syndical

Annexe 1 : Information et consultation obligatoires des CE, CCE et CHSCT

1. Obligations annuelles

1) Présentation du rapport sur l'activité de l'entreprise L 2323-55	CCE	Mai/juin
2) Info & Cons. : rapport sur la gestion prévisionnelle de l'emploi L 2323-56	CCE	Mars
3) Cons. sur le document de médecine du travail (calcul du temps médical) Article D 4622-65 à 69	C.E. Paris Ile de France	Entre mai et juin
4) Info & Cons. sur le rapport sur Egalité professionnelle L 2323-57 à 59	CCE	Présentation avec le bilan social Société
5) Rapport annuel sur l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail (avec l'avis du CHSCT)	Chaque CE concerné	Septembre/octobre
6) Bilan social : Information et consultation L 2323-68 et s., R 2323-17 (documents 15 jours avant)	Chaque CE concerné CCE	- CE : avant le 30 avril - Société : avant le 30 juin
7) Info : Bilan du travail à temps partiel L 3123-3	CCE	Avec le bilan social Société
8) Info & Cons. : Plan de formation L 2323-33 à 36 - sur l'exécution du plan de formation de l'année n - sur le projet de plan pour l'année n + 1 - sur le droit individuel à la formation	CCE	- 1 ^{ère} réunion : avant le 15 nov. - 2 ^{ème} réunion : avant fin déc. (documents 3 semaines avant)
9) Cons. sur les orientations de la formation professionnelle	CCE	Réunion d'info. avant le 15 nov. Aucune forme légale.
10) Présentation du budget N+1	CCE Chaque CE concerné	CCE : Décembre N CE : Juin N+1
11) Examen annuel des comptes Obligation d'information et de communication. Information relative aux résultats de l'exploitation.	Chaque CE concerné CCE	
12) Cons. Déclaration Emploi des personnes handicapées L 5212-5 et R 5212-4	CCE	Après le 15 février
13) Cons. Affectation de la taxe d'apprentissage (écoles-critères de choix-total) L 2323-41	CCE	Juin
14) Affectation de la contribution à l'effort de la construction L 2323-31	CE Paris Ile-de-France	Mars/avril/juin

2. Obligations d'information trimestrielles/ou semestrielles/ou ponctuelles

1) Situation trimestrielle de l'emploi. Analyse de l'évolution mensuelle des effectifs L 2323-51 et R 2323-10, et nombre trimestriel de ruptures conventionnelles	Chaque CE concerné CCE	Trimestrielle (pour les établissements + 300 salariés)
2) Info. : Evolution générale des commandes, de la situation financière et l'exécution des programmes de production L 2323-8	CE Paris Ile-de-France CCE	Trimestrielle
3) Information : Liste des demandes de congés pour création d'entreprise, sabbatiques et suites données L 3142-106 et L 3142-36	CCE	Semestrielle
4) Information : Liste des modifications apportées aux conventions et accords applicables dans l'entreprise L 2262-6	CCE	
5) Documentation économique et financière visant à présenter l'entreprise (sur le plan juridique, financier et économique, son organisation et la composition de son capital	CCE	Après chaque élection. 1 fois tous les 3 ans
6) Information : Présentation des grilles de programme	- CE PIDF : grilles nationales+ locales rattachées - Autres C.E. : grilles des stations locales + Tête de Réseau - CCE : info. générale sur les orientations de programme	2 fois par an.
7) Information sur les sondages (2 fois par an)	Chaque CE concerné	

3. Information et consultation des CHSCT

CONSULTATION
1) Consultation sur le règlement intérieur et les notes de services donnant des instructions en matière de sécurité ainsi que sur les documents se rattachant à sa mission et notamment sur le règlement intérieur de l'entreprise
2) Consultation sur le bilan de la situation générale de la sécurité et des conditions de travail.
3) Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
4) Consultation préalable avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant : - toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, - toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
5) Consultation sur la mise en place de nouveaux tableaux de services ou la modification de tableaux de service.
6) Consultation sur les programmes de formation à la sécurité et leur mise en œuvre effective.
7) Consultation sur le plan d'adaptation en cas de mutations technologiques importantes.
8) Consultation sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés et notamment sur l'aménagement des postes de travail (L. 4612-11 du Code du Travail)
9) Consultation sur le plan d'activité du médecin du travail.

INFORMATION
1) Information sur le document unique d'évaluation des risques
2) Information sur les observations sur l'état de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail faites par l'inspecteur du travail, le médecin du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, lors d'une visite ou à l'occasion d'un courrier.
3) Information sur les mises en demeure imposées par l'inspecteur du travail, en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques.

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des crédits d'heures

Mandat(s) exercé(s)	Conditions requises	Nombre d'heures	Article	Observations
Délégué-e du personnel titulaire	11 salariés et +	15h/ mois	L 2315-1	
Délégué-e du pers. suppléant	11 salariés et +	0h		Sauf remplacement du titulaire
C.E. titulaire	50 sal. et +	20h/mois	L 2325-6	
C.E. suppléant	50 sal. et +	0h	L 2325-6	Sauf remplacement du titulaire
C.H.S.C.T.	50 à 99 sal.	2h/mois	L 4614-3	
	100 à 299 sal.	5h/mois		
	300 à 499 sal.	10h/mois		
	500 à 1499 sal	15h/mois		
	1500 sal. et +	20h/mois		
Représentant-e syndical au CHSCT	300 sal.et +	0h	Accord cadre du 17/3/1975	
Comité central d'entreprise		0h	L 2325-6	
Président-e des commissions du CCE		15h/ an		
Commission tripartite du CCE		0h		
Commission Formation prof."	200 salariés et +	0h	L 2325-26	Commission du CCE & CEPIDF
Commission "logement"	300 salariés et +	0h		Commission existante au CEPIDF
Commission activités sociales		0h		Commission facultative CEPIDF.
Commission prêt et entraide		0h		Commission facultative CEPIDF.
Représentant-e syndical au CE	500 sal. et +	20h/mois	L 2325-6	Uniquement au CE PIDF
Délégué-e syndical-e	50 à 150 sal.	10h/mois	L 2143-13	
	151 à 500 sal.	15h/mois		
	501 sal. et +	20h/mois		
Délégué-e syndical-e central-e	2000 sal. et +	20h/mois	L 2143-5 L 2143-15	Cumul de fonctions DSC & DES n'ouvre droit à aucun crédit d'heure
Représentant-e de section syndicale		4h / mois	L 2142-1-3	
Membre d'un comité interentreprises		0h		
Représentant-e syndical-e au comité central d'entreprise		0h	L 2325-6	Aucun crédit d'heures car l'entreprise comporte un établissement de + de 500 salariés. (PIDF)
Commission économique	1000 sal. et +	0h	L 2325-23	
Représentant-e du personnel au conseil d'administration		15h/mois	Loi Démocratis at° du service public	
Représentant-e du personnel à la CCIJP - titulaire		15h/ mois	CCNTJ	
Représentant-e du personnel à la CCIJP - suppléant		0h	CCNTJ	Sauf remplacement du titulaire

Annexe 3 : Le temps de transport des représentant-es du personnel et salarié-es mandatés pour se rendre aux réunions auxquelles l'employeur les convoque

Pour les personnes venant de régions à Paris, le temps de transport est estimé à une demi-journée aller/retour ; en raison d'un temps de déplacement plus long, le temps de transport aller/retour sera porté à une journée pour les personnes venant des stations suivantes :

- France Bleu Alsace (+Mulhouse)
- France Bleu Gascogne
- France Bleu Périgord
- France Bleu Isère
- France Bleu Belfort
- France Bleu Hérault
- France Bleu La Rochelle
- France Bleu Gard Lozère
- France Bleu Creuse
- France Bleu Limousin
- France Bleu Radio Corse Frequenza Mora
- France Bleu Azur
- France Bleu Roussillon
- France Bleu Béarn
- France Bleu Breiz Izel
- France Bleu Pays d'Auvergne
- France Bleu Pays Basque
- France Bleu Pays de Savoie
- France Bleu Toulouse

Pour les stations locales suivantes, l'avion sera le mode de transport privilégié afin de réduire fortement les temps de transport :

- France Bleu Radio Corse Frequenza Mora
- France Bleu Azur
- France Bleu Roussillon
- France Bleu Béarn
- France Bleu Breiz Izel
- France Bleu Pays d'Auvergne
- France Bleu Pays Basque
- France Bleu Pays de Savoie

Annexe 4 : Convention de mise à disposition entre Radio France et une instance syndicale ou une institution élue de représentation du personnel

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société Radio France dont le siège social est au 116, avenue du président Kennedy 75220 Paris cedex 16 représentée par -----agissant en qualité de ----- , d'une part,

et

l'organisation syndicale ----- à l'adresse suivante : -----représenté par -----dûment habilité, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : MISE A DISPOSITION

La société Radio France met à la disposition de ----- M(me) ----- . Cette mise à disposition est à but non lucratif et répond aux obligations de l'article L. 8241-2 du Code du Travail.

Cette convention est conclue à compter du ----- pour une durée de : ----- . Elle pourra être renouvelée ou modifiée avec l'accord de M(me) ----- par avenant de prolongation.

M (me) ----- occupant actuellement le poste de ----- (préciser la classification et le salaire) à temps plein occupera le poste de ----- auprès de -----.

La rémunération de M(me) ----- reste inchangée. Celle-ci suivra les augmentations générales et éventuellement des augmentations individuelles.

Article 2 : LIEN CONTRACTUEL ET LIEN DE SUBORDINATION

Dans le cadre de la présente convention, la société transfère à titre temporaire à -----, qui l'accepte et s'oblige, ses prérogatives en matière de gestion des ressources humaines à l'égard de M(me) ----- , qui recevra ainsi ses instructions de -----.

Cependant ----- ne dispose ni du droit d'améliorer les conditions de collaboration de M(me) ----- ni celui de prendre à son égard des sanctions ou de procéder à son licenciement, prérogatives qui reviennent à son seul employeur Radio France. ----- signalera sans délai à Radio France, auprès de la gestion du personnel, tout accident du travail ou de trajet survenu afin qu'elle puisse effectuer les déclarations et formalités requises.

Radio France demeure le seul et unique employeur de ce-tte salarié-e qui reçoit sa rémunération et son bulletin de salaire de Radio France.

M(me) ----- étant détaché-e à temps plein (ou partiel) auprès de ----- dispose de l'intégralité (ou d'une partie) de son temps de travail pour se consacrer à la Représentation du personnel. Par conséquent, les heures de délégation auxquelles il (elle) pourrait prétendre s'imputent sur son temps de travail.

Ou

M(me) ----- étant détaché-e à temps plein (ou partiel) auprès de ----- dispose de l'intégralité (ou d'une partie) de son temps de travail au service de la Représentation du personnel. Par conséquent, les heures de délégation auxquelles il (elle) pourrait prétendre s'imputent sur son temps de travail.

Article 3 : RESPONSABILITE DE RADIO France EN RAISON DES ACTES DE M(me) ----

Radio France ne pourra en aucun cas et sous quelque modalité que ce soit, voir sa responsabilité engagée ou recherchée par ----- en raison des actes quels qu'ils soient, accomplis par M(me) -- ----- mis à sa disposition.

Au cas où la responsabilité de Radio France serait recherchée par un tiers, ----- s'engage, d'une part, à fournir à Radio France tous les éléments permettant d'assurer sa défense, d'autre part, à supporter intégralement les conséquences financières ou autres.

Article 4 : EXECUTION DE LA CONVENTION

La présente convention est incessible par l'une comme par l'autre des parties et, ce, à quelque titre et sous quelque modalité que ce soit.

Annexe 5 : Convention de mise à disposition entre Radio France et un-e salarié-e lors de sa mise à disposition

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL – MISE A DISPOSITION

Entre les soussignés

La société Radio France dont le siège social est au 116, avenue du président Kennedy 75220 Paris cedex 16 représentée par -----agissant en qualité de ----- , d'une part,

et

----- demeurant ----- salarié-e de Radio France, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : MISE A DISPOSITION

M(me) ----- est mis-e à disposition de ----- par Radio France.

Cette mise à disposition est effective à compter du ----- pour une durée de : ----- . Cette période de mise à disposition pourra être renouvelée. Chaque renouvellement fera l'objet d'un avenant de prolongation.

M (me) ----- occupant actuellement le poste de ----- (préciser la classification et le salaire) à temps plein occupera le poste de ----- auprès de ----- .

La rémunération de M(me) ----- reste inchangée.

Article 2 : LIEN CONTRACTUEL ET LIEN DE SUBORDINATION

M(me) recevra ses instructions de ----- .

Radio France demeure néanmoins le seul et unique employeur de M(me) ----- qui reçoit sa rémunération et son bulletin de salaire de Radio France.

Radio France est seule compétente pour améliorer les conditions de collaboration de M(me) -----, prendre à son égard des sanctions ou de procéder à son licenciement.

M(me) ----- signalera sans délai à ----- et à Radio France, auprès de la gestion du personnel, tout accident du travail ou de trajet survenu afin que Radio France puisse effectuer les déclarations et formalités requises.

M(me) ----- étant détaché-e à temps plein (ou partiel) auprès de ----- dispose de l'intégralité (ou d'une partie) de son temps de travail pour se dédier à la Représentation du personnel. Par conséquent, les heures de délégation auxquelles il (elle) pourrait prétendre s'imputent sur son temps de travail.

Ou

M(me) ----- étant détaché-e à temps plein (ou partiel) auprès de ----- dispose de l'intégralité (ou d'une partie) de son temps de travail au service de la Représentation du personnel. Par conséquent, les heures de délégation auxquelles il (elle) pourrait prétendre s'imputent sur son temps de travail.

Article 3 : RETOUR A UN EMPLOI AU SEIN DE RADIO FRANCE

A l'issue de sa mise à disposition M(me) ----- retrouvera un emploi dans les conditions prévues à l'article IV.3 du présent texte.

Article 4 : DEROULEMENT DE CARRIERE

M(me) ----- bénéficiera des dispositions générales concernant l'ensemble du personnel et celles relatives au déroulement de carrière des personnels détachés dans les conditions prévues au présent texte.

Les autres clauses du contrat de M(me) ----- restent inchangées.

Annexe 6 : Nombre de sièges DP et CE

Délégués du Personnel

effectif				nombre de sièges
de	11	à	25	1
de	26	à	74	3
de	75	à	99	4
de	100	à	124	5
de	125	à	174	6
de	175	à	249	7
de	250	à	499	9
de	500	à	749	10
de	750	à	999	11
de	1 000	à	1 249	12
de	1 250	à	1 499	13
de	1 500	à	1 749	14

Comité d'Entreprise

effectif				nombre de sièges
de	50	à	74	3
de	75	à	99	4
de	100	à	249	6
de	250	à	399	7
de	400	à	749	9
de	750	à	999	11
de	1 000	à	1 499	13
de	1 500	à	1 999	15
de	2 000	à	2 999	16
de	3 000	à	3 999	17

Annexes au Chapitre II – Les engagements à l'embauche

Annexe 7: La charte des devoirs professionnels des journalistes français

Un journaliste, digne de ce nom,

- ▶ prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes ;
- ▶ tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles ;
- ▶ ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel ;
- ▶ n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ;
- ▶ s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ;
- ▶ ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ;
- ▶ ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ;
- ▶ ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ;
- ▶ ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ;
- ▶ garde le secret professionnel ;
- ▶ n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ;
- ▶ revendique la liberté de publier honnêtement ses informations ;
- ▶ tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières ;
- ▶ ne confond pas son rôle avec celui du policier.

Paris, Juillet 1918 - révisée en janvier 1938

Annexe 8 : Invention des salarié-es

ARTICLE 1

Tou(te)s les salarié-es relevant du présent texte 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 texte 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 texte 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 texte 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.

Annexe au Chapitre V – Régime Indemnitare
Annexe 9 : Régime indemnitaire

Prime de mariage ou de PACS	1000, 00 € bruts
Prime de naissance/adoption	1000, 00 € bruts
Indemnité de garde d'enfant(s), par jour, plafonné à 22 jours par mois pour les salaires de moins de 2013 Euros bruts mensuels)	6,88 € bruts
Indemnité de garde d'enfant(s) de parent isolé travaillant de nuit (23h-6h)	15,00 € bruts
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
Supplément familial Envoyé Spécial Permanent	5% de l'indemnité de résidence à l'étranger (barème fonction publique) pour chaque enfant de moins de 6 ans 10% de l'indemnité de résidence à l'étranger (barème fonction publique) par enfant de 6 à 21 ans
Indemnité de panier	5,80 €
Indemnité absence restauration à la Maison de Radio France (compensation de l'arrêt du fonctionnement des services de restauration collective)	5,34 € par repas

La revalorisation des montants des primes et indemnités de la présente annexe fera l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Annexes au Chapitre VI – Fonctions et suivi des carrières
Annexe 10 : 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 ou étrangère.

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 ou étrangère 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 ou étrangère les tâches d'un grand reporteur.

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 évènements 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 ou étrangère 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.

Annexe 11 : 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...

Annexe au Chapitre XI – Fin du contrat de travail

Annexe 12 : L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite et l'indemnité compensatrice de retraite

	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	11,67	5,00
39	12,00	5,00
40	12,33	5,00
41	12,67	5,00
42	12,67	5,00

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 texte.

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 XII – Développement des Ressources Humaines

Annexe 13 – Mobilité géographique - Indemnités, primes et plafonds faisant l'objet d'un examen en NAO

Mobilité volontaire et pérenne (paragraphe XII.2.1.1.)

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 1701,30 Euros
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 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) (paragraphe XII.2.1.2.3.)

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.

Annexe au Chapitre XIV – Protection sociale

Annexe 14 – Protection sociale

Invalidité

Invalidité 1ère catégorie :	24% TA
Invalidité 2ème ou 3ème catégorie :	40% TA

Décès

L'allocation décès est versée :

▶ À raison d'un tiers au conjoint du (de la) journaliste décédé(e) non séparé(e) judiciairement, ou au partenaire de PACS du (de la) journaliste décédé(e) ou au concubin du (de la) journaliste décédé(e), c'est-à-dire à la personne vivant maritalement avec lui (elle) sous le même toit depuis au moins deux ans au moment du décès, sous réserve que tous deux ne soient pas mariés ou pacsés. La condition de durée de vie maritale est supprimée si un enfant est né de leur union.

▶ À raison des deux tiers aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, du (de la) journaliste décédé(e) ou de son conjoint non séparé de corps judiciairement ou de son partenaire de pacs ou concubin à condition :

▪ D'une part :

- Qu'ils soient âgés de moins de 18 ans,
- Qu'âgés de plus de 18 ans et de moins de 28 ans ils poursuivent leurs études en ne se livrant à aucune activité rémunératrice supérieure au SMIC, ou sont placés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Quel que soit leur âge si, au moment de décès du (de la) journaliste ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975, sous réserve toutefois que leur incapacité ait été reconnue avant 21 ans.

▪ D'autre part, qu'ils soient considérés fiscalement à charge du (de la) journaliste ou que celui-ci (celle-ci) verse une pension alimentaire fiscalement déductible.

Les enfants reconnus, légitimes ou adoptés du (de la) journaliste sont reconnus à charge même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire de PACS ou concubin. La quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux par parts égales.

▶ À défaut de conjoint survivant non séparé judiciairement, partenaire de PACS ou concubin, l'allocation décès est versée en totalité aux enfants tributaires et réparties entre eux en parts égales.

▶ À défaut d'un enfant pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité au conjoint.

▶ À défaut de conjoint, partenaire de PACS ou concubin survivant et d'enfants pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité aux ascendants à la charge du (de la) salarié-e décédé-e au moment de sa mort.

▶ À défaut de conjoint, partenaire de PACS ou concubin, d'enfant ou descendant pouvant prétendre à l'allocation, celle-ci peut être versée à toute personne en mesure de présenter une attestation écrite du de cujus la désignant comme allocataire, vivant maritalement avec le (la) journaliste décédé(e) ou à sa charge au moment du décès.

Le salaire pris en compte pour l'application du présent article est égal à la rémunération mensuelle moyenne d'activité à taux plein qu'aurait perçue le (la) journaliste décédé(e) durant les six derniers mois d'activité, y compris le prorata du ou des mois supplémentaires au-delà du douzième.

Capital décès Audiens prévoyance

Ce régime prévoit le versement d'un capital décès et d'une rente éducation versée aux enfants à charge dont les montants sont fonction de la cause du décès.

Les garanties du régime telles que définies par l'organisme gestionnaire du contrat sont les suivantes :

- Décès du participant :
 - Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 190% du S.A.B. TA-TB
 - Marié, sans enfant à charge : 275% du S.A.B. TA-TB
 - Célibataire, divorcé, veuf ayant une personne à charge : 275% du S.A.B. TA-TB
 - Majoration par personne à charge supplémentaire : 60% du S.A.B. TA-TB
- Décès par accident : le capital est doublé.
- Décès simultané ou postérieur du conjoint ou du pacsé du participant, avec enfant(s) à charge : 50 % du capital versé en cas de décès hors accident.
- Invalidité absolue et définitive : le salarié participant peut percevoir par anticipation le capital décès toutes causes. Ce versement met alors fin aux garanties capital décès toutes causes et capital décès accidentel.
- Rente éducation versée à chaque enfant à charge : 10% de la rémunération annuelle brute de base jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant, 15% de la rémunération annuelle brute de base du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire, 20% du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études supérieures.