

# Radiodiffusion

BROCHURE JO 3285

IDCC 1922

## Accord d'étape du 11 avril 1996

[Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 1<sup>er</sup> novembre 1996]

(V. également *Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur*)

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des radios privées (SNRP) ;  
Syndicats des interprofessionnels des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;  
Conseil national des radios associatives (CNRA) ;  
Fédération française des radios chrétiennes (FFRC) ;  
Confédération nationale des radios libres (CNRL) ;  
Syndicat des réseaux nationaux (SRN).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des arts et des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse CGT-FO. ;  
Fédération de la communication, de la culture et du spectacle CFE-CGC ;  
Fédération communication culture CFDT ;  
Syndicat national de radiodiffusion et de télévision CGT  
Fédération française des syndicats de la Communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC  
Fédération nationale SAMUP (FNS)  
Syndicat National des Radios Libres

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Titre I Dispositions générales

#### 1.1 - Champ d'application

*Mod. par Accord 5 déc. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 25 juill.*

Le présent accord s'applique aux entreprises éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion, ainsi qu'aux entreprises fournissant des programmes à ces services. Il détermine les conditions d'emploi des salariés de ces entreprises, quelles que soient la nature ou la durée de leur contrat, les modalités de leur rémunération, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion par voie hertzienne, analogique ou numérique quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau Internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

Sont exclues du champ d'application de la présente convention les sociétés relevant du secteur public de la communication audiovisuelle chargées de la conception et de la programmation d'émissions de radiodiffusion sonore et prévues par l'article 44 de la loi du 30 septembre 1986<sup>(1)</sup> (Radio France, et les sociétés éditant RFI et RFO), ainsi que les sociétés exploitant les services de radiodiffusion sonore commerciaux à vocation nationale généralistes RMC, Europe 1 et RTL.

(1) Extraits de l'Article 44 loi du 30 septembre 1986

Tel que modifié par la loi n° 2000-719 du 1<sup>er</sup> août 2000 et par la loi n° 2004-669 du 9 juillet 2004

I. Il est créé une société, dénommée France Télévisions, chargée de définir les orientations stratégiques, de coordonner et de promouvoir les politiques de programmes et l'offre de services, de conduire les actions de développement en veillant à intégrer les nouvelles techniques de diffusion et de production et de gérer les affaires communes des sociétés suivantes, dont elle détient la totalité du capital :

(...)

*4<sup>e</sup> La société nationale de programme, dénommée Réseau France outre-mer, chargée de concevoir et de programmer des émissions de télévision et de radio destinées à être diffusées dans les collectivités françaises d'outre-mer. Cette société assure la promotion de la langue française ainsi que celle des langues et cultures régionales. Les émissions des autres sociétés nationales de programme sont mises à sa disposition à titre gratuit. Les programmes qu'elle produit sont mis gratuitement à la disposition de la société France Télévisions ainsi que de la société Radio France qui assurent la promotion et le rayonnement des cultures de la France d'outre-mer en métropole.*

*Elle assure la continuité territoriale des autres sociétés nationales de programme, suivant des dispositifs qui peuvent être différenciés, en prenant en compte les particularités propres des départements d'outre-mer ou de la collectivité départementale de Mayotte selon des modalités déterminées par son cahier des missions et des charges après consultation de chaque conseil régional.*

*Elle conclut des accords pluriannuels de coopération avec la société Radio France, notamment en matière de développement, de production, de programmes et d'information.*

*Les sociétés visées à l'article L. 321-1 du code de la propriété intellectuelle passent avec l'autorité administrative compétente des conventions prévoyant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement et de formation sont autorisés à réaliser et à utiliser à des fins pédagogiques des copies de programmes diffusés par cette société.*

*La société France Télévisions peut créer des filiales ayant pour objet d'édition des services de télévision diffusés en mode numérique ne donnant pas lieu au paiement d'une rémunération de la part des usagers et répondant à des missions de service public définies à l'article 43-11 et par leurs cahiers des charges (références mentionnées à l'article 48 de la présente loi). Le capital de ces sociétés est détenu directement ou indirectement par des personnes publiques.*

*III. La société nationale de programme dénommée Radio France est chargée de concevoir et de programmer des émissions de radio à caractère national et local, destinées à être diffusées sur tout ou partie du territoire métropolitain. Elle favorise l'expression régionale sur ses antennes décentralisées sur l'ensemble du territoire. Elle valorise le patrimoine et la création artistique, notamment grâce aux formations musicales dont elle assure la gestion et le développement.*

*IV. La société nationale de programme dénommée Radio France Internationale est chargée de contribuer à la diffusion de la culture française par la conception et la programmation d'émissions de radio en français ou en langue étrangère destinées aux auditoires étrangers ainsi qu'aux Français résidant à l'étranger. Cette société assure une mission d'information relative à l'actualité française et internationale.*

La présente convention collective nationale ne fait pas obstacle à l'application dans son champ des dispositions de l'accord collectif national du 29 novembre 2007 étendu relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion.

Les journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective nationale étendue des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 refondue le 27 octobre 1987, font l'objet d'accords spécifiques au secteur de la radiodiffusion privée. Par conséquent ils ne bénéficient pas des dispositions de la présente convention collective nationale de la radiodiffusion.

## **1.2 - Durée**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa signature. À défaut de dénonciation, la convention est reconduite pour des durées égales à sa durée initiale.

## **1.3 - Révision**

La présente convention peut faire l'objet, de la part de tout signataire ou adhérent, d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles, annexes et avenants.

La demande de révision doit être adressée aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur les points concernés. Les négociations sur ces propositions doivent obligatoirement commencer au plus tard trois mois après la présentation de la demande. À cette occasion, les parties fixent le délai de la négociation.

À défaut d'accord sur les modifications proposées dans ce délai, la demande de révision est réputée caduque.

## **1.4 - Dénonciation**

La convention ne peut être dénoncée que par la totalité des parties représentant soit les employeurs, soit les salariés et que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée six mois avant la date d'expiration de la convention et accompagnée d'un nouveau projet de convention collective. La négociation de ce projet doit s'engager dans un délai de trois mois suivant la notification de la dénonciation.

À défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration de la convention, celle-ci continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de trois ans au-delà de sa période de validité.

## **1.5 - Avenants**

Des avenants peuvent être conclus notamment en cas de nécessité pour régler des questions nouvelles ou non traitées.

La demande d'avenant est présentée par une des parties signataires ou adhérentes et fait l'objet d'une négociation dans les trois mois suivant la demande pour une durée convenue par les parties. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande est réputée caduque.

Sauf stipulation contraire, les avenants prennent effet à dater de leur signature pour la durée de la convention restant à courir.

## **1.6 - Adhésions**

L'adhésion des organisations professionnelles à la présente convention collective doit intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. Tout adhérent est assimilé à un signataire avec les droits et obligations afférents.

## **1.7 - Droits acquis**

La présente convention ne peut porter atteinte aux avantages résultant d'accords collectifs applicables dans des entreprises ou établissements relevant du champ de la présente convention.

L'application de la présente convention ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail ni être le motif de dénonciation desdits accords.

## **Titre II**

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

(*Voir aussi Avenant du 27 novembre 2019*)

*Mod. par Avenant 19 mars 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 24 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier trimestre suivant sa date d'extension<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

#### **Article 2.1**

##### **Mise en place de la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 I du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la Radiodiffusion.

La CPPNI remplace ainsi la Commission Mixte Paritaire, la commission nationale de conciliation et d'interprétation et la délégation régionale paritaire.

#### **Article 2.2 Missions de la CPPNI**

##### **Article 2.2.1**

La CPPNI se réunit pour négocier sur tous les sujets relatifs aux conditions d'emploi et de travail au sein de la branche.

##### **Article 2.2.2**

La CPPNI exerce également les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

##### **Article 2.2.3**

La CPPNI exerce les missions de conciliation et d'interprétation suivantes :

- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN de la radiodiffusion dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire
- Elle examine tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la convention et d'en rechercher la solution à l'amiable ;

- 
- Elle étudie tout différend d'ordre individuel résultant de l'application de la convention si aucune solution n'a été apportée au sein de l'entreprise concernée ;
  - Elle formule un avis sur l'interprétation de la présente convention en dehors de tout recours juridictionnel,
  - En cas de désaccord sur l'assimilation d'une fonction non répertoriée, l'employeur ou le salarié pourra saisir la commission nationale de conciliation et d'interprétation afin qu'elle émette un avis.

Si les parties concernées acceptent l'avis de la commission, un constat de conciliation sera établi par la commission et proposé à la signature des parties.

### **Article 2.3 Composition**

La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part. La délégation de chaque organisation représentative est composée de 3 représentants maximum.

Par accord de chacun des collèges (salariés et employeurs), la CPPNI peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) qui peuvent être le cas échéant membre ou représentant d'une organisation professionnelle.

Lorsque la CPPNI se réunit pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation, elle est composée de représentants de chacune des parties, employeurs et salariés, représentatif dans la Branche de la radiodiffusion, à raison de deux représentants par organisation syndicale et d'autant de représentants des employeurs. Chaque représentant désigné peut confier mandat à un autre membre.

### **Article 2.4 Présidence**

#### **Article 2.4.1**

Un représentant de la Direction Générale du Travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les deux ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le président de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs.

#### **Article 2.4.2**

Lorsque la CPPNI se réunit pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation la présidence en est assurée alternativement par période d'un an par un représentant des employeurs puis par un représentant des salariés : un représentant des organisations de salariés, pour les années paires, et un représentant des organisations patronales, pour les années impaires.

### **Article 2.5 Secrétariat**

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'association chargée de la gestion de la contribution au financement du paritarisme mise en place par l'article 2.7.

Elle réalise après chaque réunion un relevé des décisions soumis à l'approbation lors de la réunion suivante et adressé dans un délai raisonnable à chaque organisation.

Chaque organisation veille à informer le Secrétariat des personnes habilitées à recevoir les informations issues des négociations et des travaux en cours de la Commission.

### **Article 2.6 Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

#### **Article 2.6.1**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Les dates des réunions sont convenues d'un commun accord entre la délégation des organisations d'employeurs et la délégation des organisations de salariés.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés conformément à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

---

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, chaque organisation représentative est invitée à communiquer aux autres les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année à venir.

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel. Les membres de la commission peuvent transmettre au secrétariat général de la commission, dans un délai raisonnable avant la réunion, les points et documents qu'ils souhaitent y voir inscrits.

En l'absence totale de représentation de l'une, organisations de salariés, ou l'autre, organisations d'employeurs, des parties, la réunion doit être reportée dans les plus brefs délais.

### **Article 2.6.2**

Tout salariés, employeurs, organisations de salariés ou d'employeurs entrant dans le champ d'application de la Branche peut saisir le président, domicilié à l'APAR, par lettre recommandée avec avis de réception afin que la CPPNI se réunisse pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation.

Le président convoque la commission qui se réunit dans un délai qui ne peut excéder trois mois à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

La demande introduite doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

### **Article 2.7**

#### **Financement du paritarisme et gestion des sommes collectées**

Une contribution financière est mise à la charge des entreprises de la branche pour assurer le fonctionnement du paritarisme, afin de favoriser le dialogue social, la mise en application et l'information de la convention collective.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des représentants des organisations représentatives au sein de la CPPNI.

La contribution est fixée à hauteur de 0,05 % de l'assiette de sécurité sociale des salaires versés par les employeurs entrant dans le champ de la convention collective.

La contribution est acquittée annuellement, sur les salaires de l'année civile, et est exigible au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

L'Association Patronale de la Radiodiffusion est renommée en «Association Paritaire de la Radiodiffusion» (APAR), association loi 1901 regroupant les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au sein de la branche ou signataire de la convention collective de la Radiodiffusion.

Elle se voit confier la gestion de la contribution financière pour le paritarisme.

L'appel de la contribution peut être confié par l'APAR à un ou à des organismes choisis afin d'assurer dans des conditions d'économie et d'efficacité l'aspect technique de la collecte.

Les employeurs qui ne s'acquittent pas de la contribution par cet intermédiaire, pour quelque motif que ce soit, doivent adresser spontanément leur contribution à l'APAR dans les mêmes délais.

L'APAR peut effectuer elle-même ou par l'intermédiaire de l'organisme de son choix les démarches en vue du recouvrement de la contribution de 0,05 % auprès des employeurs qui ne l'ont pas réglée dans les délais normaux. Les frais du recouvrement sont à la charge des employeurs retardataires.

Les instances de l'association de gestion établissent les modalités d'utilisation des sommes collectées étant entendues qu'elles pourront être reversées aux organisations représentatives et, le cas échéant, servir à la prise en charge des frais et d'indemnisation des représentants des organisations.

L'APAR conserve avant cette utilisation une part des fonds collectés pour la prise en charge des frais de fonctionnement de l'association.

Les instances de l'association de gestion veillent à effectuer une répartition des sommes collectées respectant le paritarisme entre le collège salariés et le collège employeurs, ainsi qu'à prendre en compte au sein de chacun de ces collèges la représentativité de chaque organisation.

L'APAR communique à la CPPNI un état des sommes collectées au titre du 0,05 % et la liste des entreprises cotisantes, par année civile au plus tard le 31 octobre de l'année suivante.

L'APAR communique chaque année à la CPPNI ses comptes faisant apparaître le produit de la collecte de la contribution de 0,05 % et son utilisation.

### **Article 2.8**

#### **Droit d'absence des salariés mandatés par les organisations syndicales**

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer à la CPPNI ainsi que pour les besoins de l'APAR est considéré comme temps de travail effectif et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

---

La rémunération maintenue des représentants salariés est remboursée à l'employeur s'étant acquitté de la contribution financière pour le paritarisme.

L'absence est forfaitairement fixée à un jour civil pour une réunion d'une demi-journée. Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 5 jours ouvrables avant la date de chaque réunion.

### **Article 2.9** **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche de la radiodiffusion doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse de la CPPNI est la suivante :

info@cppni-radio.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## **Titre III** **Droit syndical**

### **3.1 - Liberté d'opinion**

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

Les parties signataires reconnaissent 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 s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

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

En application des dispositions légales, l'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pris en considération ni l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, ni les opinions politiques, ni l'appartenance du salarié à un syndicat, ni les activités syndicales, ni les convictions religieuses pour arrêter une décision à l'égard d'un salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture du contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit.

### **3.2 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprises**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

#### *3.2.1- Attributions propres aux sections syndicales*

Les parties signataires de la présente convention conviennent que :

— la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail *après conciliation avec le chef d'entreprise qui fixe les modalités de mise en oeuvre* ;

— l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégué(e)s du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant ;

— les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés dans l'entreprise par les syndicats représentatifs. *Un exemplaire des communications syndicales est transmis simultanément à l'employeur*.

Lorsque, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, un local aménagé ne peut être affecté en permanence aux sections syndicales, il est mis à disposition de chacune d'elles un lieu de rangement qui peut être fermé à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans le local syndical. Si la réunion se déroule dans l'entreprise, dans un autre local, le chef d'entreprise ou son représentant en est obligatoirement informé préalablement.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à des réunions, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

### **3.2.2.- Information syndicale aux salariés**

À l'initiative d'une section syndicale représentative, dans un lieu désigné à cette fin par le chef d'entreprise, les salariés peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des horaires habituels de travail.

De plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'entreprise une fois par mois, en dehors des horaires de travail.

En outre, les salariés peuvent participer à ces réunions sur leur temps de travail et sous réserve des nécessités de service après accord écrit de l'employeur. À cet effet, les salariés membres d'une section syndicale disposent d'un crédit de huit heures par an et par personne ouvert aux salariés effectuant au moins douze heures de travail hebdomadaire.

## **3.3 - Délégué(e)s syndicaux**

### **3.3.1- Désignation des délégué(e)s syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne un délégué(e) syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué(e) syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant au moins douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années.

La détermination de l'effectif est effectuée selon les règles visée à l'article L. 412-5 du code du travail. Dans les entreprises ou établissements qui emploient cinquante salariés et plus, le nombre de délégués syndicaux est déterminé en application de l'article R. 412-2 du code du travail.

### **3.3.2- Crédit d'heures des délégué(e)s syndicaux**

Un crédit d'heures est accordé dans le cadre de ses activités syndicales au salarié désigné comme délégué(e) syndical par son organisation, dans les conditions suivantes en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

- de 50 à 99 salariés : 10 heures par mois ;
- de 100 à 149 salariés : 15 heures par mois ;
- de 150 salariés et plus : 20 heures par mois.

## **3.4 - Autorisations d'absence**

Outre les autorisations d'absence accordées dans les conditions définies à l'article 2.5.1 de la présente convention, des autorisations d'absence rémunérées, dans la limite de trois jours par an et par organisation représentative dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent être accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale. Chaque jour d'absence autorisé compte comme temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit (une seule personne).

Une demande écrite de l'organisation sera, le cas échéant, présentée au moins quinze jours à l'avance à l'employeur, qui devra notifier un éventuel refus par écrit.

Les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

## **Titre IV Institutions élues**

### **4.1 - Effectifs, électoralat, éligibilité**

#### **4.1.1- Décompte des effectifs**

La détermination de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement pour l'application des dispositions relatives aux institutions élues est effectuée en application de l'article L. 421-2 du code du travail.

Cependant, pour l'application des présentes dispositions, les salariés dont la durée de travail mensuelle moyenne sur la période de référence est inférieure à quatre-vingt-six heures par mois sont considérés à temps partiel, et à temps complet ceux dont la durée du travail est au moins égale à quatre-vingt-six heures par mois.

#### **4.1.2- Électoralat et éligibilité**

Sont électeurs ou éligibles :

- les salariés sous CDI ou CDD, à temps plein ou temps partiel, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise, et qui ne sont pas empêchés par l'une des clauses prévues à l'article L. 423-7 et L. 423-8 du code du travail.

## **4.2 - Délégué(e)s du personnel**

Les signataires de la présente convention s'engagent à s'appliquer, dans les entreprises de onze salariés ou plus, les

---

dispositions du code du travail (L. 421-1 et suivants du code du travail).

#### **4.3 - Comité d'entreprise**

Les signataires de la présente convention s'engagent à appliquer, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, les dispositions du code du travail (articles L. 431-1 et suivants du code du travail).

### **Titre V Dispositions générales**

#### **Article 5**

##### **5.1.**

Les dispositions de l'accord du 26 mars 1992, étendues par l'arrêté du 6 juillet 1992, sont remplacées par les présentes dispositions.

##### **5.2.**

Les organisations syndicales professionnelles signataires considèrent cet accord comme un accord d'étape, dans le cadre de la négociation de la convention collective nationale des radios privées. Elles demandent à M. le ministre du travail et des affaires sociales de procéder à l'extension du présent accord.

---

## ANNEXES

### Annexe I Classification

*Mod. par Accord 5 déc. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 25 juill.*

#### **Préambule**

Le présent accord a été négocié entre les partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion réunie pour la convention collective de la radiodiffusion telle que fondée par l'accord d'étape du 11 avril 1996 et suivants, publiés aux journaux officiels sous le N° 3285.

Depuis la conclusion de l'accord du 11 avril 1996, les partenaires sociaux ont constamment poursuivi leurs travaux dans le cadre de cette Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion pour construire dans leur champ un environnement social encadré par la négociation collective.

Compte-tenu des évolutions de l'emploi et des techniques, les partenaires sociaux ont souhaité négocier et établir une nouvelle liste des fonctions, de nouvelles définitions des fonctions, une nouvelle classification et s'accorder sur leurs conséquences en matière de salaires minimum et de déroulement de carrière.

Ils ont actualisé également le champ d'application pour se conformer aux évolutions législatives dans la définition des services de radiodiffusion au sein des communications électroniques et accompagner le développement de la radio numérique.

Les dispositions du présent accord, lorsqu'elles visent une disposition précédemment conclue, annulent et remplacent la disposition visée.

Les dispositions étendues des accords antérieurs demeurent en vigueur lorsqu'elles ne sont pas visées au présent accord.

Enfin, les dispositions nouvelles s'ajoutent aux dispositions étendues précédemment en vigueur.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner des compétences accrues à la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, afin qu'elle puisse en particulier être saisie de toute difficulté qui serait liée à l'application du présent accord.

Le présent accord s'applique à tous les personnels à l'exception des journalistes professionnels pour lesquels un accord spécifique a été négocié et conclu qui prend en compte leurs spécificités de statut et de convention collective. Ainsi, la volonté des partenaires sociaux d'englober tous les personnels dans la rénovation de leurs accords, dans le respect des différences statutaires et conventionnelles, est satisfaite.

#### **1<sup>o</sup>) Champ d'application**

(V. art. 1.1 Champ d'application du titre I de la Convention collective Nationale «Radiodiffusion»)

#### **2<sup>o</sup>) Définition des types de radio**

Pour tenir compte des différences entre les métiers exercés dans les entreprises de radio, des types des services de radio sont définis pour l'application de la présente Convention Collective. Ces types différenciés se réfèrent à la classification des catégories de radios privées établie par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et dans lesquelles sont délivrées leurs autorisations (catégories CSA de A à E) ainsi qu'à la population desservie en diffusion hertzienne terrestre.

- Type 1 : les services indépendants de proximité : les services autorisés en catégories A et B,
- Type 2 :
  - les services décrochant sur un réseau national (de catégorie D et E) : les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants,
  - les services constituant des réseaux de catégorie D et E dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est inférieure à 30 millions d'habitants.
- Type 3 : les services nationaux : les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelle que soit leur catégorie CSA.

La population desservie en diffusion hertzienne terrestre est définie selon les normes de champ et outils retenus par le CSA.

Les services qui ne sont pas rattachés à une de ces définitions, parce qu'ils ne relèveraient pas d'un régime d'autorisation ou parce qu'ils seraient autorisés dans une catégorie spécifique ou nouvelle (radios d'autoroute et radios tem-

---

poraires par exemple) seront assimilées à la typologie de radio correspondant à l'étendue géographique du service délivré.

En cas de difficulté pour classer une entreprise de radio selon ces critères, la Commission Nationale de Conciliation et d'Interprétation pourra être saisie pour avis par toute organisation signataire et par toute organisation syndicale représentative de salariés.

### Effets des types de radio

Certaines fonctions spécifiques ne se rencontrent en raison même de l'organisation de ces services que dans les entreprises de types 1 et 2.

Certaines fonctions d'encadrement et de direction requièrent des compétences et des niveaux de formation supérieurs et sont spécifiques des entreprises à organisation complexe. Ces fonctions s'appliquent dans le cadre de la Convention Collective aux entreprises de type 3.

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser les différences dans les conditions d'emploi pour les fonctions qui impliquent, selon les types de services, des conditions différentes d'exercice des métiers, des responsabilités, des niveaux de formation initiale et de compétences requises. C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont convenu au terme de leurs négociations d'établir une modulation des indices applicables pour déterminer les salaires minimum conventionnels.

#### a) Services de Type 1 :

Les indices applicables sont les indices de référence dans les entreprises de Type 1.

#### b) Services de Type 2 :

— Dans les entreprises de Type 2, pour toutes les fonctions dont l'indice de référence est égal ou supérieur à 124 et jusqu'à 199 : l'indice applicable à chaque fonction est majoré de 10 points.

— à partir de l'indice de référence 200, les indices applicables sont les indices de référence.

#### c) Services de Type 3 :

Dans les entreprises de Type 3 :

— pour tous les emplois dont l'indice de référence est égal ou supérieur à 124 et jusqu'à 179 : l'indice applicable à chaque fonction est majoré de 20 points,

— à partir de l'indice de référence 180 et jusqu'à l'indice 199, l'indice applicable à chaque fonction est majoré de 30 points,

— à partir de l'indice de référence 200, les indices applicables sont les indices de référence.

## 3º) Dispositions d'ancienneté

Afin de définir des conditions minimales de déroulement de carrière des salariés exerçant une fonction durablement dans une entreprise de radio privée, il a été décidé d'introduire pour les personnels non journalistes une disposition d'ancienneté dans la fonction.

Cette disposition d'ancienneté se concrétise par l'ajout de points pour fixer le salaire minimum conventionnel par rapport à l'indice de référence.

— Pour les fonctions jusqu'à l'indice de référence 145 inclus :

Progression de carrière dans la fonction : après 3 ans d'ancienneté + 2 points, après 6 ans + 2 points supplémentaires.

— Pour les fonctions au-dessus de l'indice de référence 145 et jusqu'à l'indice de référence 210 inclus.

Progression de carrière dans la fonction : après 3 ans d'ancienneté + 3 points, après 6 ans + 3 points supplémentaires.

— Pour les fonctions au-dessus de l'indice de référence 210 :

Progression de carrière dans la fonction : après 3 ans d'ancienneté + 5 points, après 6 ans + 5 points supplémentaires.

Seul l'indice de référence d'une fonction, avant toute autre majoration, est pris en considération pour déterminer la majoration pour ancienneté.

Les points supplémentaires attribués par les dispositions d'ancienneté sont des points B.

La période d'occupation de fonctions référencées de débutant n'est pas prise en compte dans le calcul d'ancienneté pour le bénéfice de ces dispositions.

## **4º) Assimilation des fonctions non répertoriées**

Afin de ne pas faire obstacle à l'apparition et à l'évolution des fonctions nouvelles dans les entreprises de la branche, des fonctions non répertoriées peuvent être pourvues. L'employeur proposera, pour l'application de la classification et des salaires minimum, l'assimilation de la fonction à une fonction répertoriée.

## **5º) Saisine de la Commission Nationale de Conciliation et d'interprétation**

(V. art. 2.1 *Mission du titre II de la Convention collective Nationale «Radiodiffusion»*)

## **6º) Classement des fonctions par statut**

Voir le classement effectué entre employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres dans la liste des fonctions.

Ce classement des fonctions par statut annule et remplace les niveaux de classification des fonctions de I à VI précédemment en vigueur.

L'application du présent accord peut avoir pour effet d'entraîner une modification de la classification d'un salarié en termes de fonction, d'échelon, de coefficient ou d'élément composant la rémunération. Il est toutefois précisé que l'application du présent accord ne peut avoir pour effet d'entraîner la diminution du salaire brut réel d'un salarié précédemment employé aux conditions de la convention collective de la radiodiffusion. En outre les dispositions du présent accord s'appliquent sans porter atteinte aux dispositions plus avantageuses pour les salariés contenues dans un accord spécifique, un accord d'entreprise, ou dans les usages.

## **7º) Avantages en nature**

Les rémunérations minimales s'appliquent pour un emploi à plein temps et incluent le cas échéant les avantages en nature (notamment : mise à disposition permanente d'une voiture, logement, électricité, etc.) déclarés et imputés sur le salaire brut, ainsi que les commissions.

## **8º) Valeurs de points**

Les valeurs de point servent à calculer les salaires minimum conventionnels, en multipliant le nombre de points par leur valeur.

Jusqu'au niveau 120 inclus, la valeur de point A est appliquée.

**La nouvelle valeur du point A est de 11,01 €.**

À partir du niveau 121, et pour tous les points supérieurs et additionnels (mesures d'ancienneté, etc.), la valeur de point B est appliquée.

**La nouvelle valeur du point B est de 9,57 €.**

Les valeurs de points évolueront ultérieurement par avenants négociés dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

## **Liste des fonctions administratives**

### **a) Employés**

#### **Indice 120**

- **Secrétaire débutant(e)** : idem Secrétaire, moins de 2 ans dans la fonction.
- **Employé(e) de bureau débutant** : idem employé(e) de bureau, moins de 2 ans la fonction.
- **Hôte(sse) d'accueil-standardiste** : établit et reçoit les communications téléphoniques, assure toutes autres tâches relatives à l'accueil, aux travaux administratifs, ainsi qu'à la réception du public.

#### **Indice 124**

- **Aide-comptable** : ayant des connaissances comptables établies (C.A.P. ou formation équivalente), assure la tenue courante des comptes, passe toutes écritures comptables, établit des états, effectue le suivi, et tous travaux analogues suivant les directives d'un comptable ou de la direction de l'entreprise de radio.
- **Employé(e) de bureau** : effectue des travaux d'écriture, de saisie, d'archivage, de classement, de tenue de fichiers, de distribution du courrier et autres travaux analogues.
- **Secrétaire-assistant(e) 1<sup>er</sup> échelon** : effectue pour un ou plusieurs collaborateurs, des travaux de secrétariat pouvant comporter la rédaction de courriers et l'exécution de tâches simples de gestion, utilise tout matériel et logiciel de bureautique approprié (note : l'ancien emploi repère de sténodactylographie est assimilé à cette fonction).

## **Indice 131**

— **Comptable (1<sup>er</sup> échelon)** : possédant un diplôme (niveau D.U.T.) ou une expérience équivalente. En plus des tâches de l'aide-comptable, établit les prix et tarifs, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, fait la centralisation des comptes et fournit tous les éléments pour l'établissement du bilan, établit la paye lorsque l'entreprise a un effectif de moins de 10 salariés (équivalents temps-plein).

— **Secrétaire-assistant(e) administratif et comptable (1<sup>er</sup> échelon)** : effectue des travaux de secrétariat, prend les rendez-vous et effectue les travaux comptables sur instructions.

## **Indice 135**

— **Secrétaire-assistant(e) administratif et comptable (2<sup>e</sup> échelon)** : idem 1<sup>er</sup> échelon, effectue également la rédaction de notes synthèse, la coordination des réunions.

### **b) Techniciens, Agents de maîtrise**

## **Indice 145**

— **Comptable (2<sup>e</sup> échelon)** : en raison de son expérience et de sa compétence, a la responsabilité de l'ensemble des opérations comptables de la radio, donne leur traduction comptable à toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, établit le bilan et les déclarations d'ordre fiscal et social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable, établit la paye lorsque l'entreprise a un effectif de plus de dix salariés (équivalents temps-plein).

— **Contrôleur(se) de gestion** : en raison de sa formation et de son expérience dans les activités de gestion, met en place et applique les procédures et les outils liés à la préparation et au suivi de budgets.

## **Indice 169**

— **Secrétaire de direction** : diplômé(e) ou de grande expérience, collabore avec un(e) directeur(trice), prend des initiatives ou des responsabilités en son absence, rédige des courriers et notes de haut niveau.

### **c) Cadres**

## **Indice 169**

— **Chef de service comptable** : par son expérience et sa compétence, organise sous sa responsabilité l'ensemble des activités liées à la comptabilité de l'entreprise, au contrôle de gestion, à la production du bilan et des comptes, des déclarations fiscales et sociales. Remplit ses fonctions en s'appuyant sur la collaboration de personnels et assure leur encadrement le cas échéant.

— **Chef de service administratif** : par son expérience et sa compétence, organise sous sa responsabilité l'ensemble des activités liées à l'administration de l'entreprise, y compris l'administration commerciale et des ventes. Remplit ses fonctions en s'appuyant sur la collaboration de personnels et assure leur encadrement le cas échéant ;

## **Indice 180**

— **Secrétaire général(e)** : collaborateur(trice) direct(e) de la direction générale, accompagne la direction générale dans tous les actes de la gestion et de la bonne marche de l'entreprise de radio et peut la représenter. Peut aussi avoir autorité sur l'ensemble du personnel.

— **Directeur(trice) Administratif(ve) et financier(e)** : assure la direction des services administratifs et financiers, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail.

— **Directeur(trice) des Ressources Humaines** : assure la direction des ressources humaines, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail.

— **Directeur(trice) (services Type 1)** : assure la direction et la coordination de l'équipe d'un service de Type 1, poly-compétent ressources humaines, administratif et financier, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail.

— **Directeur(trice) (services locaux Type 2)** : assure la direction et la coordination de l'équipe d'un service de Type 2 n'assurant pas la tête d'un réseau national, est poly-compétent en ressources humaines, administratif et financier. Exerce ses fonctions avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

## **Indice 250**

— **Directeur(trice) de réseau national de Type 2** : cadre assurant la direction et la coordination de l'équipe d'une entreprise assurant la tête d'un réseau national de Type 2. Exerce ses fonctions avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

## **Indice 300**

— **Directeur(trice) de réseau national de Type 3** : cadre assurant la direction et la coordination de l'équipe d'une

---

entreprise assurant la tête d'un réseau national de Type 3. Exerce ses fonctions avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

## Liste des fonctions antenne

### a) Employés

#### Indice de référence 120

- **Animateur(trice) débutant(e)** : idem animateur(trice), moins de deux ans dans la fonction.
- **Technicien(ne)-réalisateur(trice) débutant(e)** : idem Technicien(ne)-réalisateur(trice) moins de 2 ans dans la fonction.

#### Indice de référence 124

- **Animateur(trice)** : chargé(e) de préparer, de présenter, d'expliquer, de coordonner pour l'antenne par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions.

L'animateur(trice), dans la tranche d'antenne qui lui est attribuée par le directeur de programme, le responsable de programme ou le responsable d'antenne, et sur le thème retenu dans la grille de programme, présente les éléments constitutifs qu'il(elle) a éventuellement choisis ou confectionnés.

- **Animateur(trice)-technicien(ne)-réalisateur(trice) (1<sup>er</sup> échelon)** : chargé(e) de l'animation, d'une ou plusieurs émissions, exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'antenne, le montage sonores, publicités.

- **Assistant(e) d'émission** : chargé(e) de tous travaux relatifs à la préparation des émissions (notamment jeux, sélection des invités, documentation).

- **Technicien(ne) Réalisateur(trice)** : coordonne l'ensemble des composantes d'une émission et assure les opérations techniques en vue de leur diffusion (éléments sonores, technique, publicité, gestion des éléments d'interactivité avec les auditeurs : appels téléphoniques, SMS).

- **Producteur(trice) d'antenne** : produit tous éléments d'habillage d'antenne, éléments sonores, promotions et publicités, assure la direction des comédiens, effectue les montages et mixages, et les tâches administratives liées (déclarations de droits, archivages, etc.).

- **Éditeur(trice)-Mixeur(se)-Médiaplanneur(se) (1<sup>er</sup> échelon)** : enregistre les éléments sonores, mixe, édite la programmation de tous éléments notamment publicitaires sur les systèmes applicatifs concernés.

#### Indice de référence 131

- **Éditeur(trice)-Mixeur(se)-Médiaplanneur(se) (2<sup>e</sup> échelon)** : idem 1<sup>er</sup> échelon, participe à la définition et à l'application des règles de programmation sur les outils applicatifs appropriés.

- **Éditeur(trice)-Mixeur(se)-Médiaplanneur(se) de plate-forme** : idem Éditeur-Mixeur-Médiaplanneur assurant la fonction pour plusieurs services de Type 2.

#### Indice de référence 145

- **Animateur(trice)-technicien(ne)-réalisateur(trice) (2<sup>ème</sup> échelon)** : responsable de l'animation d'une ou plusieurs émissions. Recherche, réalise et coordonne l'ensemble des composantes d'une émission (jeux, éléments sonores, intervenants, technique, publicité). Dans les services de type 1, propose et conclut avec des partenaires des actions de promotion de la radio et des émissions dont il(elle) a la charge.

#### Indice de référence 150

- **Animateur(trice)-technicien(ne)-réalisateur(trice)-relais promotion (services de Type 2)** : outre les fonctions de l'ATR, est également chargé(e) de proposer, de conclure avec des partenaires et de concrétiser des actions de promotion de la radio, de la marque, des émissions au plan local ou régional.

### Techniciens, Agents de maîtrise

#### Indice de référence 150

- **Réalisateur(trice) de plate-forme** : réalisateur(trice) travaillant pour plusieurs services de Type 2

#### Indice de référence 165

- **ATR coordinateur(trice) d'antenne** : outre les fonctions de l'ATR 2<sup>o</sup> échelon, organise les réunions d'antenne, assiste les autres ATR, assure le reporting d'antenne auprès de la direction.

#### Indice de référence 169

- **Programmateur(trice) (services Type 1 et 2)** : effectue la programmation, notamment musicale, des éléments

---

à diffuser sur l'antenne, selon le format et les directives définies par la direction.

#### **Indice de référence 174**

— **Conseiller(e) aux programmes (services Type 1 et 2)** : chargé(e) de la stratégie de programmation, ou placé(e) auprès de la direction qu'il(elle) conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation.

#### Cadres

#### **Indice de référence 174**

— **Responsable d'antenne (services Type 1 et 2)** : assure l'encadrement de l'équipe d'antenne et de programmation, le suivi et le contrôle des programmes diffusés, l'écoute de piges et le coaching artistique des animateurs, participe au recrutement des personnels, et toutes tâches connexes confiées par le Directeur d'antenne ou la direction de l'entreprise.

— **Responsable de la recherche musicale et de programmes de services indépendants de proximité (services Type 1 et 2)** : organise et effectue la recherche sur la programmation musicale et générale, notamment auprès de panels et d'auditoriums d'auditeurs, effectue ou fait effectuer les études et tests, analyse les résultats et prend les décisions qui en déroulent ou le cas échéant les préconisent auprès de la direction.

#### **Indice de référence 180**

— **Directeur(trice) des programmes et des antennes (services Type 1 et 2)** : encadre et dirige les programmes et les antennes, avec une autonomie totale dans l'organisation du travail.

— **Responsable / Directeur(trice) de plate-forme régionale (services Type 2)** : a la responsabilité d'une plate-forme régionale assurant les programmes pour plusieurs services et/ou pour un même service sur plusieurs zones, encadre les personnels, peut effectuer le recrutement et assurer, la représentation des marques.

#### **Indice de référence 200**

— **Programmateur(trice) de tête de réseau national (services Type 3)** : effectue la programmation, notamment musicale, des éléments à diffuser sur l'antenne d'un réseau national, en prenant en compte les résultats de recherche sur les programmes, dans le respect du format et de la marque et des directives définies par la direction des programmes.

— **Responsable d'antenne tête de réseau national (services Type 3)** : assure l'encadrement de l'équipe d'antenne, le suivi et le contrôle des programmes diffusés, l'écoute de piges et le coaching des animateurs, et toutes tâches connexes confiées par le Directeur d'antenne ou la direction de l'entreprise.

#### **Indice de référence 250**

— **Responsable de la recherche musicale et de programmes de tête de réseau national (services de Type 3)** : organise et effectue la recherche sur la programmation musicale et générale d'un réseau national. Il encadre l'équipe de recherche, organise les panels et auditoriums d'auditeurs, effectue ou fait effectuer les études et tests, recrute et organise l'activité des consultant, analyse les résultats et prend les décisions qui en découlent ou le cas échéant les préconisent auprès de la direction des programmes.

— **Conseiller(e) aux programmes de tête de réseau national (services Type 3)** : Chargé(e) de la stratégie de programmation d'un réseau national ou placé auprès de la direction des programmes qu'il conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation. Peut également remplir tout ou partie des fonctions du responsable de la recherche musicale et de programmes de tête de réseau national.

#### **Indice de référence 270**

— **Directeur(trice) d'antenne de réseau national (services Type 3)** : dirige les programmes d'un réseau national, encadre l'équipe d'antenne tant sur le plan de l'organisation pratique que pour le contenu éditorial et artistique, le cas échéant sous l'autorité du directeur des programmes. À une autonomie totale dans l'organisation du travail.

#### **Indice de référence 300**

— **Directeur(trice) des programmes de réseau national (services Type 3)** : Outre les fonctions du directeur d'antenne de réseau national, définit et fait évoluer les programmes, le format, en adéquation avec l'identité de la marque et les objectifs d'audience nationale. À une autonomie totale dans l'organisation du travail.

### **Liste des fonctions commerciales**

#### a) Employés

#### **Indice de référence 120**

— **Attaché(e) commercial débutant(e)** : idem attaché(e) commercial(e), moins de 2 ans dans la fonction.

— **Attaché(e) de promotion débutant(e)** : idem attaché(e) de promotion, moins de 2 ans dans la fonction.

— **Télévendeur(se) débutant(e)** : idem télévendeur(se), moins de 2 ans dans la fonction.

### Indice de référence 124

— **Attaché(e) commercial (1<sup>o</sup> échelon)** : prospecte la clientèle, sur la base des missions qui lui sont confiées, reçoit les ordres de publicité, établit le planning des messages à diffuser et en contrôle l'exécution ;

— **Attaché(e) de promotion** : propos et de conclut avec des partenaires des actions de promotion de la radio, de la marque, des émissions, et veille à leur bonne mise en place et déroulement pratique, selon les directives de la direction commerciale et de la direction d'antenne.

— **Télévendeur(se)** : prospecte les annonceurs par téléphone, prend les commandes et assure leur planification.

— **Secrétaire commercial(e)** : traite les ordres de publicité, suit la production des messages publicitaires, assure leur planification, contrôle la diffusion, effectue la facturation et les relances des clients avant contentieux.

— **Producteur-speaker de messages publicitaires** : reçoit les ordres de publicité et les demandes des clients, recrute et dirige les comédiens, réalise et enregistre les messages publicitaires, établit le planning de diffusion, gère les archives publicitaires et effectue toutes tâches administratives liées (déclarations de droits, piges, etc.).

### Indice de référence 131

— **Chargé(e) de promotion** : définit et applique la politique de promotion de la radio, de la marque et des émissions, définit et fait respecter les éléments d'image (visuels, charte graphique), élabore et conduit des partenariats complexes (création d'événements, partenariats avec l'édition musicale ou cinématographique), selon les directives de la direction commerciale et de la direction d'antenne.

### Indice de référence 141

— **Attaché(e) commercial(e) (2<sup>o</sup> échelon)** : commercial(e) expérimenté(e), outre les activités de prospection de la clientèle et d'exécution des ordres publicitaires, contribue au développement commercial et à la définition de la politique commerciale (élaboration d'offres spécifiques, de couplages, définition des tarifs).

### Indice de référence 150

— **Responsable de promotion (services Type 3)** : définit et applique la politique de promotion d'un service de radio nationale, en considération des objectifs fixés par la direction pour le développement de la marque et de l'antenne en termes de partenariats, définit et fait respecter les éléments d'image (visuels, charte graphique), élabore et conduit des partenariats complexes de niveau national ainsi que leur déclinaison dans les régions (création d'événements, partenariats avec l'édition musicale ou cinématographique, tournées).

## Techniciens, Agents de maîtrise

### Indice de référence 150

— **Chef de publicité ou de vente** : commercial(e) expérimenté(e), entièrement autonome pour la gestion des clients et des secteurs confiés, en charge du développement commercial et de la définition de la politique commerciale (élaboration d'offres spécifiques, de couplages, définition des tarifs).

## Cadres

### Indice de référence 180

— **Directeur(trice) commercial(e) (services de Types 1 et 2)** : encadre les personnels commerciaux, définit et conduit la politique commerciale, est responsable de la réalisation des objectifs commerciaux fixés par la direction générale.

### Indice de référence 210

— **Responsable commercial national (services de Type 3)** : responsable d'un ou plusieurs secteurs commerciaux, veille à l'application de la stratégie commerciale et au respect des politiques tarifaires nationales, peut encadrer une équipe commerciale, est responsable de la réalisation des objectifs commerciaux fixés par la direction commerciale nationale. Peut également être le collaborateur le plus proche du Directeur commercial national.

### Indice de référence 270

— **Directeur commercial national (services Type 3)** : définit et conduit la stratégie commerciale nationale dirige l'ensemble des équipes commerciales, est responsable de la réalisation des objectifs commerciaux nationaux fixés par la direction générale.

Liste des fonctions techniques et informatiques

---

## a) Employés

### **Indice de référence 120**

- **Employé(e) d'entretien, de manutention, coursier :** effectue tous travaux à l'intérieur de l'entreprise tels qu'entretien des locaux, transferts de matériels, déménagement. Effectue les courses et les livraisons à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, conduit les véhicules légers à cette fin (permis A et/ou B).
- **Chauffeur véhicules légers :** conduit tout véhicule requérant le permis A et/ou B
- **Technicien(ne) de surface :** assure la propreté des locaux, de l'ensemble du mobilier, de la vitrerie, et toutes autres tâches de même nature.
- **Régisseur(se) débutant(e) :** idem régisseur(se) moins de 2 ans dans la fonction
- **Technicien(ne), technicien(ne) d'exploitation et technicien(ne) informatique débutant(e) :** idem Technicien(ne), technicien(ne) d'exploitation et Technicien(ne) informatique moins de 2 ans dans la fonction.

### **Indice de référence 124**

- **Chauffeur véhicule lourd et transport de personnes :** conduit tout véhicule requérant un permis spécifique (hors permis A et B)
- **Régisseur(se) :** assure les approvisionnements en matériels et consommables, leur mise en place, effectue toutes tâches matérielles et d'entretien utiles à la bonne marche de l'entreprise, conduit tout véhicule utile à cette fin.
- **Technicien(ne) :** assure le fonctionnement des installations techniques, le câblage de base, la petite maintenance, la prévention et les interventions sur sites, la vérification du respect des normes de diffusion de services locaux.
- **Producteur(trice) de contenus numériques :** produit et met en ligne des contenus pour les sites internet et la radio numérique de services locaux.

### **Indice de référence 131**

- **Technicien(ne) d'exploitation :** en plus des fonctions de technicien(ne), met en œuvre et exploite les moyens techniques nécessaires à toute émission de radio, effectue les réglages et l'exploitation des systèmes techniques en Basse Fréquence et Haute Fréquence, du traitement de son, et de tout système dans la chaîne de transport et de codage studios-émetteurs, diagnostique les pannes et procède à toutes réparations, conçoit et réalise des systèmes techniques simples.
- **Technicien(ne) informatique :** installe, assure la maintenance et exploite les réseaux informatiques, assure le suivi de hotline pour les utilisateurs des réseaux.

### **Indice de référence 135**

- **Webmestre :** crée et gère les sites internet, assure leur maintenance et l'actualisation des contenus, soi-même ou en collaboration avec les autres personnels de l'entreprise de radio.
- **Digitalmestre :** crée et gère les données associées des émissions de radio numérique et l'actualisation des contenus, soi-même ou en collaboration avec les autres personnels de l'entreprise de radio.

## Techniciens, Agents de maîtrise

### **Indice de référence 145**

- **Technicien(ne) Supérieur(e) de maintenance :** en plus des fonctions de technicien(ne) d'exploitation effectue toute maintenance et réparation du matériel H.F. et/ou B.F. de l'entreprise de radio. Conçoit et réalise des systèmes élaborés en rapport avec ses grandes compétences techniques. Niveau B.T.S. ou D.U.T. Peut être assisté(e) par d'autres personnels techniques.

### **Indice de référence 150**

- **Coordinateur(trice) technicien(ne) d'exploitation :** en plus des fonctions de technicien(ne) supérieur(e) de maintenance coordonne l'activité technique de l'entreprise de radio et décide des choix d'équipements et installations.
- **Responsable informatique :** responsable de l'architecture, de l'administration, de la sécurité et de la disponibilité des réseaux informatiques, internet et intranet.

## Cadres

### **Indice de référence 169**

- **Chef de Service Technique et/ou Informatique :** assure l'encadrement des personnels techniques, planifie et organise les chantiers techniques/informatiques, selon les directives du Directeur(trice) Technique/informatique ou de la direction de l'entreprise.

## **Indice de référence 180**

— **Directeur(trice) Technique et/ou Informatique (hors services de type 3)** : cadre disposant de compétences techniques et/ou informatiques approfondies, effectue les choix stratégiques en matière technique/informatique de l'entreprise ainsi que l'encadrement de l'ensemble des personnels techniques/informatiques, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

## **Indice de référence 220**

— **Directeur(trice) de service technique (services de Type 2)** : cadre assurant la direction d'un service technique au sein d'un réseau national tels que : services généraux, des services techniques, du service réseaux informatiques, du service réseaux et diffusion, studios et plateau technique national. Dispose d'une expertise technique de haut niveau, effectue les choix techniques ainsi que l'encadrement des personnels de son service, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

## **Indice de référence 270**

— **Directeur(trice) des services techniques (services de Type 3)** : cadre dirigeant responsable de l'ensemble des services techniques au sein d'un réseau national. À autorité sur l'ensemble des personnels techniques, y compris le cas échéant leurs cadres. Dispose d'une expertise technique correspondant à un niveau d'ingénieur et suit l'évolution des techniques, définit les orientations techniques stratégiques en lien avec la direction générale de l'entreprise de radio et dans la parfaite compréhension de ses objectifs.

## **Annexe II**

### **Salaires**

#### **Accord du 5 décembre 2008**

(Voir 8o) Valeurs de points dans Annexe I - Classification)

#### **Accord du 8 juin 2010**

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 10 nov.]

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (réécriture issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1**

##### **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis août 2009**

Il est rappelé que l'accord du 5 décembre 2008 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, par conséquent depuis le 1<sup>er</sup> août 2009 :

- jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,01 ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,57.

#### **Article 2**

##### **Négociation sur les salaires 2010**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2010.

À l'issue de leurs négociations en Commission Mixte Paritaire réunie le 4 mai 2010, ils ont convenu au cours de leur réunion du 8 juin 2010 d'une augmentation des valeurs de points de 1,2 %, que le présent accord organise.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra une valeur de 11,14 ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra une valeur de 9,68 cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs de Points A et B s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension

---

du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$\mathbf{SC = (Y * Valeur de Point A) + (Z * Valeur de Point B)}$$

La somme Y + Z est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

Y et Z se déterminent comme suit :

- Si Indice du salarié < = 120, alors Y = indice du salarié et Z = 0
- Si Indice du salarié > = 121, alors Y = 120 et Z = Indice du salarié – 120

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

### **Article 5** **Poursuite de la négociation**

Les partenaires sociaux ont convenu de poursuivre les négociations dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion dans les domaines suivants :

- observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur l'emploi en 2008 et moyens permettant le cas échéant de les supprimer, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail,
- plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, conformément aux articles L. 128-24 à L. 138-28 du Code de la Sécurité Sociale.

### **Article 6** **Extension de l'accord**

Le présent accord, ouvert à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion du jeudi 17 juin 2010 au jeudi 1<sup>er</sup> juillet fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après cette date.

## **Accord du 12 juillet 2011**

[Étendu par arr. 30 nov. 2011, JO 6 déc.]

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédition issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1** **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2010**

Il est rappelé que l'accord du 10 juin 2010 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010 :

- jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,14 € ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,68 €.

### **Article 2** **Négociation sur les salaires 2011**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2011.

À l'issue de leurs négociations en Commission Mixte Paritaire réunie le 25 mars et le 12 juillet 2011, ils ont

---

convenu d'une augmentation des valeurs de points que le présent accord organise.

Le point A sera augmenté de 2,6 %, et le point B de 0,8 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.  
Ainsi :

a) Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra une valeur de 11,43 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra une valeur de 9,76 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs de Points A et B s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (Y * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme Y + Z est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

Y et Z se déterminent comme suit :

- Si Indice du salarié < = 120, alors Y = indice du salarié et Z = 0
- Si Indice du salarié > = 121, alors Y = 120 et Z = Indice du salarié – 120

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

### **Article 5** **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux ont engagé la négociation à la suite de l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur les conditions d'emploi en 2008 et communiqué aux partenaires sociaux en 2010.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation au sein des prochaines réunions de la Commission Mixte Paritaire en vue de définir dans un prochain accord de branche les moyens appropriés dans la branche pour assurer la suppression des écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

### **Article 6** **Extension de l'accord**

Le présent accord, ouvert à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion du lundi 18 juillet au vendredi 29 juillet 2011, fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après cette date.

## **Accord du 11 juillet 2012**

[Étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNRT-CGT ;

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédition issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1** **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012**

Il est rappelé que l'accord du 12 juillet 2011 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 30 novembre 2011 paru au Journal Officiel le 6 décembre 2011), par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,43 € ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,76 €.

## **Article 2** **négociation sur les salaires 2012**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2012.

Au cours de leurs négociations en Commission Mixte Paritaire réunie les 23 mars, 27 avril, 1<sup>er</sup> juin et 11 juillet 2012, les partenaires sociaux ont en particulier examiné la situation des salaires d'entrée de la grille, et ont débattu des mesures à prendre pour que les salaires d'entrée de grille soient égaux ou supérieurs au SMIC.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

### **2.a** **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre le mouvement de revalorisation des plus bas salaires engagé en 2011, en portant l'essentiel de l'augmentation des salaires 2012 sur le point A.

En vertu de quoi le point A sera augmenté de 2 %, et le point B sera augmenté de 0,7 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra la valeur de 11,66 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,83 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les Valeurs de Points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

### **2.b** **Mesures spécifiques aux échelons 120 à 122**

Les salariés classés aux échelons 120 à 122 bénéficient des mesures spécifiques suivantes :

- échelon 120 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 3 points B,
- échelon 121 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 2 points B,
- échelon 122 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 1 point B,

Pour la simplicité d'application, ce complément pourra être traité dans le bulletin de salaire comme les points à la valeur desquelles ils correspondent.

## **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (Y * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

---

La somme Y + Z est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

Y et Z se déterminent comme suit :

— Si Indice du salarié compris entre 120 et 123 inclus, alors Y = 120 et Z = 3

— Si Indice du salarié > = 124, alors Y = 120 et Z = Indice du salarié – 120

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

#### **Article 4**

##### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux ont poursuivi la négociation à la suite de l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2010, rapport communiqué aux partenaires sociaux lors de la CMP du 27 avril 2012.

Cette observation montre des écarts de rémunération existants mais relativement limités eu égard à ce qui est constaté dans d'autres branches ou dans la population salariée prise dans son ensemble.

Les partenaires sociaux de la branche ne se contentent pas de ce constat et s'engagent sur la réduction de ces écarts de rémunération, en vue de leur suppression, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à améliorer l'observation de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à l'occasion de leur prochain rapport de branche. À ce titre, ils se rapprocheront préalablement à la réalisation des questionnaires de ce prochain rapport de branche pour améliorer la collecte d'informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur leurs causes.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation, notamment pour rechercher les moyens de nature à favoriser le respect des dispositions du Code du Travail relatives à l'application de la moyenne des augmentations individuelles de salaire dans les PME et TPE où ces dispositions sont parfois ignorées ou délicates d'application pratique en raison de l'absence ou de l'insuffisance de références eu égard à de la faiblesse de l'effectif salarié dans l'entreprise.

#### **Article 5**

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### **Accord du 4 juillet 2013**

[Étendu par 30 sept. 2013, JO 25 oct.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

**Syndicat(s) de salarié(s) :**

SNJ ;

F3C CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (réécriture issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1**  
**Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012**

Il est rappelé que l'accord du 11 juillet 2012 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 5 novembre 2012 paru au Journal Officiel le 10 novembre 2012), par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2012 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,66 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,83 €.

**Article 2**  
**Négociation sur les salaires 2012**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2013.

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en Commission Mixte Paritaire réunies les 18 avril et 4 juin 2013.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

**2.a/**  
**Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre le mouvement de revalorisation des plus bas salaires engagé depuis 2011, en portant intégralement l'augmentation des salaires 2013 sur le point A.

En vertu de quoi le point A sera augmenté de 2,3 %.

Le point B demeure inchangé.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 11,93 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,83 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

La nouvelle Valeur de Point A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

**2.b/**  
**Suppression des «mesures spécifiques aux échelons 120 à 122»**

Des mesures spécifiques avaient été instaurées par l'accord du 11 juillet 2012 pour les salariés classés aux échelons 120 à 122, correspondant à un complément de salaire minimum compris entre la valeur de 1, 2 ou 3 points B.

Dans l'intention des partenaires sociaux, ces mesures spécifiques visaient à traiter de manière transitoire les niveaux d'entrée de la grille rattrapés par le SMIC, sans qu'elles soient pérennes en raison de leur effet d'écrasement du bas de la grille.

Ces mesures spécifiques sont supprimées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, la suppression de cette mesure spécifique ne peut être la cause d'une diminution du salaire brut réel de tout salarié ayant bénéficié de celles-ci.

---

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable  $Z$  se détermine comme suit :

- Si Indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$
- Si Indice du salarié  $> = 121$ , alors  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux ont poursuivi l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tels que constatés dans le dernier rapport de branche établi sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2010, rapport communiqué qui a été communiqué aux partenaires sociaux lors de la CMP du 27 avril 2012.

Cette observation montre des écarts de rémunération existants, toutefois relativement limités eu égard à ce qui est constaté dans d'autres branches ou dans la population salariée prise dans son ensemble.

Les partenaires sociaux de la branche ne se contentent pas de ce constat et s'engagent sur la réduction de ces écarts de rémunération, en vue de leur suppression, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à améliorer l'observation de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à l'occasion de leur prochain rapport de branche, qui portera sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2013. À ce titre, ils se rapprocheront préalablement à la réalisation des questionnaires de ce prochain rapport de branche pour améliorer la collecte d'informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur leurs causes.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement de candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation, notamment pour rechercher les moyens de nature à favoriser le respect des dispositions du Code du Travail relatives à l'application de la moyenne des augmentations individuelles de salaire dans les PME et TPE où ces dispositions sont parfois ignorées ou délicates d'application pratique en raison de l'absence ou de l'insuffisance de références eu égard à de la faiblesse de l'effectif salarié dans l'entreprise.

### **Article 6**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

---

## Accord du 6 novembre 2014

[Étendu par arr. 2 avr. 2015, JO 18 avr., applicable postérieurement à son extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNJ ;

SNRT CGT ;

F3C CFDT.

Le présent accord de branche à été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (réécriture issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1 Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013**

Il est rappelé que l'accord du 4 juillet 2013 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 30 septembre 2013 paru au Journal Officiel le 25 octobre 2013), et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,93 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,83 €.

### **Article 2 négociation sur les salaires 2014**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2014.

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en Commission Mixte Paritaire réunies les 14 mai, 18 juin, et 10 juillet 2014, et ont soumis le présent accord à la signature lors de la réunion du 6 novembre 2014.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

#### **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont convenu, à l'issue de leurs négociations :

- d'augmenter le point A de 1,5 %.
- d'augmenter le point B de 0,7 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,11 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,90 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

### **Article 3 Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la for-

---

mule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme (120+Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- Si Indice du salarié est de 120, alors Z=0
- Si Indice du salarié > = 121, alors Z = Indice du salarié- 120

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

#### Article 4

##### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression.

À ce titre, le rapport de branche qui sera établi en 2014 sur les données d'emploi dans la branche permettra d'observer les évolutions des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les effets depuis 2010 des mesures prises dans la branche et dans les entreprises pour réduire et supprimer ces écarts de rémunération.

Les actions décidées au niveau de la branche doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

#### Article 5

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Accord du 17 décembre 2015**

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 30 juin, applicable postérieurement à son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SRN ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT-CGT ;  
SNFORT ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (réécriture issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 novembre 2014**

Il est rappelé que l'accord du 6 novembre 2014, étendu par arrêté du 2 avril 2015, paru au JORF du 18 avril 2015, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mai 2015 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 12,11 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,90 €.

### **Article 2** **Négociation sur les salaires 2015**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2015. Eu égard à la négociation du régime de branche Soins de santé et Prévoyance qui a occupé les travaux des partenaires sociaux de la radiodiffusion en 2015, il a été convenu de conclure la NAO sur les salaires en même temps que l'accord instaurant le régime de branche Soins de santé et Prévoyance.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission Mixte Paritaire le 17 décembre 2015 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points :

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 %.
- d'augmenter le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,24 €; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,93 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

### **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- Si Indice du salarié est de 120, alors Z = 0
- Si Indice du salarié > = 121, alors Z = Indice du salarié - 120

---

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

#### **Article 4**

##### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire début 2015 sur les données d'emploi dans la branche de 2013 donnent des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 236 entreprises répondantes. Dans cet échantillon d'entreprises, les rémunérations des femmes étaient inférieures de 4,5 % à celles des hommes dans la catégorie des non-cadres (hors journalistes), de 10 % pour les femmes employées comme journalistes, et de 20 % pour les femmes employées dans la catégorie des cadres (hors journalistes).

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation en vue d'observer plus précisément les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, leurs causes dans le déroulement de carrière, et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion. Les partenaires sociaux ont également convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation sur la modernisation de la classification des emplois dans la branche.

#### **Article 5**

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### **Accord du 25 janvier 2017**

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 10 août, applicable postérieurement à son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNRT CGT ;

SNFORT FO ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (réécriture issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1**

#### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015**

Il est rappelé que l'accord 17 décembre 2015, étendu par arrêté du 14 juin 2016, paru au JORF du 30 juin 2016, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 12,24 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,93 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires 2016**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2016.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission Mixte Paritaire le 25 janvier 2017 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points :

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 %.
- d'augmenter le point B de 0,2 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,38 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$[SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})]$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- Si Indice du salarié est de 120, alors Z = 0
- Si Indice du salarié > = 121, alors Z = Indice du salarié - 120

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

---

## Article 4

### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salariaux.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire fin 2016 sur les données d'emploi dans la branche de 2015 donnent des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 361 entreprises avec des données déclarées. Dans cet échantillon d'entreprises et quelle que soit la catégorie professionnelle (cadres/non cadres) et la catégorie de radio, il existe un écart de rémunération entre hommes et femmes, allant en part (ratio salaire femme sur salaire homme) de 96 % (écart le plus faible) parmi les non cadres des radios à 81 % (écart le plus élevé). Ces écarts s'expliquent par le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans ce secteur.

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. En attendant sa signature et son application, elles sont rappelées et réitérées ci-dessous :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont prévu de poursuivre en 2017 une négociation spécifique sur les inégalités femmes/hommes dans le secteur et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion.

## Article 5

### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Accord du 10 avril 2018**

[Étendu par arr. 8 fevr. 2019, JO 14 fevr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radio-

diffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1er** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 25 janvier 2017**

Il est rappelé que l'accord du 25 janvier 2017, étendu par arrêté du 25 juillet 2017 publié au Journal Officiel du 10 août 2017 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,38 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

## **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre des années 2017 et 2018.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 10 avril 2018 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,5 % ;
- de laisser inchangée la valeur du point B.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,57 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

## **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si indice du salarié > = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4**

### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord est intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, à ce jour en attente d'une extension par

---

le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 5** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Accord du 19 mars 2019**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 26 févr.]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO MEDIAS.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1er** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 10 avril 2018**

Il est rappelle que l'accord du 10 avril 2018, étendu par arrêté du 8 février 2019 public au Journal Officiel du 14 février 2019 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,57 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

## **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2019.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 6 mars 2019 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,8 % ;
- de laisser inchangée la valeur du point B.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.  
Ainsi :

- 
- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,80 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
  - b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3 Rappel du mode calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnel.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SG = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **Article 5 Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Avenant du 5 juin 2019**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 26 févr.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

## Préambule

Les partenaires sociaux représentatifs de la Convention collective nationale de la radiodiffusion se sont réunis afin de rédiger un avenant correctif de l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels.

Cet avenant du 5 juin 2019 vise à mettre en conformité l'accord du 6 mars 2019 avec les obligations légales découlant de la combinaison des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## Accord du 11 mars 2020

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1er Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 6 mars 2019, étendu par arrêté du 17 février 2020 publié au Journal Officiel du 26 février 2020 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,80 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

### **Article 2 Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 26 février 2020 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,6 % ;
- d'augmenter le point B de 0,9 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- 
- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,01 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
  - b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,04 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3 Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **Article 5 Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 6 Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 17 mars 2021**

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du premier mois qui suit son extension]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;  
SIRTI ;  
SNRL ;  
SNRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Médias ;  
F3C CFDT ;  
SNRT CGT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1**  
**Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 11 mars 2020, étendu par arrêté du 14 décembre 2020 publié au Journal Officiel du 6 janvier 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,01 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,04 €.

**Article 2**  
**Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 17 mars 2021 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,1 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,15 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,07 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

**Article 3**  
**Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- 
- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
  - si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

#### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5**

#### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

#### **Article 6** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

### **Accord du 12 avril 2022**

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du premier jour du premier mois qui suit son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL ;

SNR.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

---

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 17 mars 2021, étendu par arrêté du 19 novembre 2021 publié au Journal Officiel du 8 décembre 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,15 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,07 €.

## **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2022.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 12 avril 2022 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,9 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,79 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,10 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

## **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié - 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4**

### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

---

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur le 2<sup>ème</sup> semestre 2022.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 6 Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 14 février 2023**

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 14 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des radios associatives (CNRA) ;  
Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;  
Syndicat national des radios libres (SNRL) ;  
Syndicat national des radios commerciales ;  
Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;  
CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, *y compris les journalistes (termes exclus de l'extension par arr. 30 juin 2023, JO 14 juill.)*, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1 Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 12 avril 2022**

Il est rappelé que l'accord du 12 avril 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au Journal Officiel du 22 juillet 2022 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,79 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,10 €.

---

## **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI les 23 janvier et 14 février 2023 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,4 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,4 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,40 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

## **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié - 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4** **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur l'année 2023.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

## **Article 5** **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et

---

PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 6** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 26 septembre 2023**

[Étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;

SIRTI ;

SNRL ;

Syndicat national des radios commerciales ;

SRN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, hors journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## **Article 1** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 14 février 2023**

Il est rappelé que l'accord du 14 février 2023, étendu par arrêté du 30 juin 2023 publié au Journal Officiel du 14 juillet 2023 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2023 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,40 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,14 €.

## **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené une deuxième négociation annuelle sur les salaires au titre de l'année 2023, à la demande des organisations de salariés représentatives, conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont entamé des négociations dès le 20 juin 2023, ont finalisé le présent accord le 26 septembre 2023 qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,6 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.  
Ainsi :

- 
- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,63 €; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
  - b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3 Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur l'année 2023 en prévoyant une révision de l'accord de 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus dispose que :

«Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.»

### **Article 5 Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 6 Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

---

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 2 juillet 2024**

[Étendu par arr. 12 sept. 2024, JO 24 sept., applicable à compter du premier jour du premier mois qui suit son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;  
SIRTI ;  
SNRC ;  
SNRL ;  
SRN.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;  
FO Médias ;  
SNRT CGT Audiovisuel.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire interbranche Radiodiffusion (IDCC 1922) et Journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, hors journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008, modifiées par le présent accord, qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1 Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 26 septembre 2023**

Il est rappelé que l'accord du 26 septembre 2023, étendu par arrêté du 18 décembre 2023 publié au Journal Officiel du 20 décembre 2023 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,63 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,14 €.

### **Article 2 Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené une négociation annuelle sur les salaires au titre de l'année 2024 conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A, ainsi que du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 2,2 %
- d'une évolution sur le point B de 0,2 %

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,95 €; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,16 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

---

Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.

### **Article 3** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $=$  121, alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4** **Négociations sur les indices de référence**

Le présent accord porte modification de l'accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires.

Pour les fonctions suivantes, l'indice de référence est établi à 121 points :

Fonctions administratives :

- secrétaire débutant
- employé de bureau débutant
- hôte d'accueil-standardiste

Fonctions antenne

- animateur débutant
- technicien-réalisateur débutant

Fonctions commerciales

- attaché commercial débutant
- attaché de promotion débutant
- télévendeur débutant

Fonctions techniques et informatiques

- employé d'entretien, de manutention, coursier
- chauffeur véhicules légers
- technicien de surface
- régisseur débutant
- technicien, technicien d'exploitation et technicien informatique débutant

### **Article 5**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.

## **Article 6** **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 7** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Annexe I - Grille des salaires minimums radio de type 1**

Radio de Type 1 (catégorie A et B)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Fonctions administratives		
Employés		
121	Employé(e) de bureau débutant(e)	1 804,16 €
121	Secrétaire débutant(e)	1 804,16 €
121	Hôte(sse) d'accueil) standardiste	1 804,16 €
124	Aide comptable	1 834,64 €
124	Employé(e) de Bureau	1 834,64 €
124	Secrétaire - Assistant(e) 1 <sup>er</sup> échelon	1 834,64 €
131	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	1 905,76 €
131	Comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	1 905,76 €
135	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable 2 <sup>e</sup> échelon	1 946,40 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
145	Contrôleur(se) de gestion	2 048,00 €
145	Comptable (2 <sup>er</sup> échelon)	2 048,00 €
169	Secrétaire de direction	2 291,84 €
Cadres		
169	Chef de service comptable	2 291,84 €
169	Chef de service administratif	2 291,84 €
180	Secrétaire général(e)	2 403,60 €
180	Directeur(rice) administratif(ve) et financier(e)	2 403,60 €
180	Directeur(rice) des ressources humaines	2 403,60 €
180	Directeur(rice)	2 403,60 €

Radio de Type 1 (catégorie A et B)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Fonctions d'antenne		
Employés		
121	Animateur(rice) débutant	1 804,16 €
121	Technicien(ne)-réalisateur(rice) débutant	1 804,16 €
124	Animateur(rice)	1 834,64 €
124	Animateur(rice) - Technicien(ne)- Réalisateur(rice) 1 <sup>er</sup> échelon	1 834,64 €
124	Assistant(e) d'émission	1 834,64 €
124	Producteur d'antenne	1 834,64 €
124	Technicien(ne)-Réalisateur(rice)	1 834,64 €
124	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplanleur(se) 1 <sup>er</sup> échelon	1 834,64 €
131	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplanleur(se) 2 <sup>e</sup> échelon	1 905,76 €
145	Animateur(rice) - Technicien(ne)- Réalisateur(rice) 2 <sup>e</sup> échelon	2 048,00 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
165	ATR coordinateur(rice) d'antenne	2 251,20 €
169	Programmateur(rice)	2 291,84 €
174	Conseiller(e) au programme	2 342,64 €
Cadres		
174	Responsable d'antenne	2 342,64 €
174	Responsable de la recherche musicale et de programmes de services indépendants de proximité	2 342,64 €
180	Directeur(rice) des programmes et des antennes	2 403,60 €
Fonctions commerciales		
Employés		
121	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)	1 804,16 €
121	Attaché(e) de promotion débutant(e)	1 804,16 €
121	Télévendeur(se) débutant(e)	1 804,16 €
124	Attaché(e) commercial(e) 1 <sup>er</sup> échelon	1 834,64 €
124	Attaché(e) de promotion	1 834,64 €
124	Télévendeur(se)	1 834,64 €
124	Secrétaire commercial(e)	1 834,64 €
124	Producteur-speaker de messages publicitaires	1 834,64 €
131	Chargé(e) de promotion	1 905,76 €
141	Attaché(e) commercial(e) 2 <sup>e</sup> échelon	2 007,36 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
150	Chef(fe) de publicité ou de vente	2 098,80 €
Cadres		
180	Directeur(rice) commercial(e)	2 403,60 €
Fonctions techniques et informatiques		

Radio de Type 1 (catégorie A et B)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Employés		
121	Régisseur(se) débutant(e)	1 804,16 €
121	Technicien(ne), technicien(ne) d'exploitation et technicien(ne) informatique débutant(e)	1 804,16 €
121	Employé(e) d'entretien, de manutention, coursier	1 804,16 €
121	Chauffeur véhicule légers	1 804,16 €
121	Technicien(ne) de surface	1 804,16 €
124	Chauffeur véhicule lourd et transport de personne	1 834,64 €
124	Régisseur(se)	1 834,64 €
124	Technicien(ne)	1 834,64 €
124	Producteur(rice) de contenus numériques	1 834,64 €
131	Technicien(ne) d'exploitation	1 905,76 €
131	Technicien(ne) informatique	1 905,76 €
135	Webmestre	1 946,40 €
135	Digitalmestre	1 946,40 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
145	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance	2 048,00 €
150	Coordinateur(rice) technicien(ne) d'exploitation	2 098,80 €
150	Responsable informatique	2 098,80 €
Cadres		
169	Chef(fe) de service technique et/ou informatique	2 291,84 €
180	Directeur(rice) technique et/ou informatique	2 403,60 €

## Annexe II - Grille des salaires minimums conventionnels radio de type 2

Radio de Type 2 (catégorie C, D et E dont le bassin de population est inférieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Fonctions administratives		
Employés		
121	Employé(e) de bureau débutant	1 804,16 €
121	Secrétaire débutant(e)	1 804,16 €
121	Hôte(sse) d'accueil) standardiste	1 804,16 €
134	Aide comptable	1 936,24 €
134	Employé(e) de Bureau	1 936,24 €
134	Secrétaire - Assistant(e) 1 <sup>er</sup> échelon	1 936,24 €
141	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	2 007,36 €
141	Comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	2 007,36 €
145	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable 2 <sup>e</sup> échelon	2 048,00 €

Radio de Type 2 (catégorie C, D et E dont le bassin de population est inférieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Techniciens / Agents de maîtrise		
155	Contrôleur(se) de gestion	2 149,60 €
155	Comptable (2 <sup>er</sup> échelon)	2 149,60 €
179	Secrétaire de direction	2 393,44 €
Cadres		
179	Chef de service comptable	2 393,44 €
179	Chef de service administratif	2 393,44 €
190	Secrétaire général(e)	2 505,20 €
190	Directeur(rice) administratif(ve) et financier(e)	2 505,20 €
190	Directeur(rice) des ressources humaines	2 505,20 €
190	Directeur(rice)	2 505,20 €
Fonctions d'antenne		
Employés		
121	Animateur(rice) débutant(e)	1 804,16 €
121	Technicien(ne)-Réalisateur(rice) débutant(e)	1 804,16 €
134	Animateur(rice)	1 936,24 €
134	Animateur(rice) - Technicien(ne)- Réalisateur(rice) 1 <sup>er</sup> échelon	1 936,24 €
134	Assistant(e) d'émission	1 936,24 €
134	Technicien(ne)-Réalisateur(rice)	1 936,24 €
134	Producteur(rice) d'antenne	1 936,24 €
134	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplaneur(se) 1 <sup>er</sup> échelon	1 936,24 €
141	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplaneur(se) 2 <sup>e</sup> échelon	2 007,36 €
141	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplaneur(se) de plateforme	2 007,36 €
155	Animateur(rice) - Technicien(ne) - Réalisateur(rice) 2 <sup>e</sup> échelon	2 149,60 €
155	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplaneur(se) 2 <sup>e</sup> échelon	2 149,60 €
160	Animateur(rice) - Technicien(ne) - Réalisateur(rice) relais promotion	2 200,40 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
160	Réalisateur(rice) de plateforme	2 200,40 €
175	ATR coordinateur(rice) d'antenne	2 352,80 €
179	Programmateur(rice)	2 393,44 €
184	Conseiller(e) au programme	2 444,24 €
Cadres		
184	Responsable d'antenne	2 444,24 €
184	Responsable de la recherche musicale et de programmes de services indépendants de proximité	2 444,24 €
190	Directeur(rice) des programmes et des antennes	2 505,20 €
190	Responsable / Directeur(rice) de plateforme régionale	2 505,20 €
Fonctions commerciales		

Radio de Type 2 (catégorie C, D et E dont le bassin de population est inférieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Employés		
121	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)	1 804,16 €
121	Attaché(e) de promotion débutant(e)	1 804,16 €
121	Télévendeur(se) débutant(e)	1 804,16 €
134	Attaché(e) commercial(e) 1 <sup>er</sup> échelon	1 936,24 €
134	Attaché(e) de promotion	1 936,24 €
134	Télévendeur(se)	1 936,24 €
134	Secrétaire commercial(e)	1 936,24 €
134	Producteur-speaker de messages publicitaires	1 936,24 €
141	Chargé(e) de promotion	2 007,36 €
151	Attaché(e) commercial(e) 2 <sup>e</sup> échelon	2 108,96 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
160	Chef(fe) de publicité ou de vente	2 200,40 €
Cadres		
190	Directeur(rice) commercial(e)	2 505,20 €
Fonctions techniques et informatiques		
Employés		
121	Régisseur(se) débutant(e)	1 804,16 €
121	Technicien(ne), technicien(ne) d'exploitation et technicien(ne) informatique débutant(e)	1 804,16 €
121	Employé(e) d'entretien, de manutention, coursier	1 804,16 €
121	Chauffeur véhicule légers	1 804,16 €
121	Technicien(ne) de surface	1 804,16 €
134	Chauffeur véhicule lourd et transport de personne	1 936,24 €
134	Régisseur(se)	1 936,24 €
134	Technicien(ne)	1 936,24 €
134	Producteur(rice) de contenus numériques	1 936,24 €
141	Technicien(ne) d'exploitation	2 007,36 €
141	Technicien(ne) informatique	2 007,36 €
145	Webmestre	2 048,00 €
145	Digitalmestre	2 048,00 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
155	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance	2 149,60 €
160	Coordinateur(rice) technicien(ne) d'exploitation	2 200,40 €
160	Responsable informatique	2 200,40 €
Cadres		
179	Chef(fe) de service technique et/ou informatique	2 393,44 €

Radio de Type 2 (catégorie C, D et E dont le bassin de population est inférieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
190	Directeur(rice) technique et/ou informatique	2 505,20 €
220	Directeur(rice) de services techniques	2 810,00 €

### Annexe III - Grille des salaires minimums conventionnels radio de type 3

Radio de Type 3 (catégorie D et E dont le bassin de population est supérieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
Fonctions administratives		
Employés		
121	Employé(e) de bureau débutant	1 804,16 €
121	Secrétaire débutant(e)	1 804,16 €
121	Hôte(sse) d'accueil) standardiste	1 804,16 €
144	Aide comptable	2 037,84 €
144	Employé(e) de Bureau	2 037,84 €
144	Secrétaire - Assistant(e) 1 <sup>er</sup> échelon	2 037,84 €
151	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	2 108,96 €
151	Comptable (1 <sup>er</sup> échelon)	2 108,96 €
155	Secrétaire - Assistant(e) administratif(ve) et comptable 2 <sup>e</sup> échelon	2 149,60 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
165	Contrôleur(se) de gestion	2 251,20 €
165	Comptable (2 <sup>er</sup> échelon)	2 251,20 €
189	Secrétaire de direction	2 495,04 €
Cadres		
189	Chef de service comptable	2 495,04 €
189	Chef de service administratif	2 495,04 €
210	Secrétaire général(e)	2 708,40 €
210	Directeur(rice) administratif(ve) et financier(e)	2 708,40 €
210	Directeur(rice) des ressources humaines	2 708,40 €
300	Directeur(rice) de réseau national	3 622,80 €
Fonctions d'antenne		
Employés		
121	Animateur(rice) débutant(e)	1 804,16 €
121	Technicien(ne)-Réalisateur(rice) débutant(e)	1 804,16 €
144	Animateur(rice)	2 037,84 €
144	Animateur(rice) - Technicien(ne)- Réalisateur(rice) 1 <sup>er</sup> échelon	2 037,84 €
144	Assistant(e) d'émission	2 037,84 €
144	Technicien(ne)-Réalisateur(rice)	2 037,84 €
144	Producteur(rice) d'antenne	2 037,84 €

Radio de Type 3 (catégorie D et E dont le bassin de population est supérieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
144	Éditeur(rice)-mixeur-médiaplanleur(se) 1 <sup>er</sup> échelon	2 037,84 €
151	Editeur(rice)-mixeur-médiaplanleur(se) 2 <sup>e</sup> échelon	2 108,96 €
165	Animateur(rice) - Technicien(ne)-Réalisateur(rice) 2 <sup>e</sup> échelon	2 251,20 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
185	ATR coordinateur(rice) d'antenne	2 454,40 €
Cadres		
200	Programmateur de tête de réseau national	2 606,80 €
200	Responsable d'antenne tête de réseau national	2 606,80 €
250	Responsable de la recherche musicale et de programmes de tête de réseau national	3 114,80 €
250	Conseiller aux programmes de tête de réseau national	3 114,80 €
270	Directeur d'antenne de réseau national	3 318,00 €
300	Directeur des programmes de réseau national	3 622,80 €
Fonctions commerciales		
Employés		
121	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)	1 804,16 €
121	Attaché(e) de promotion débutant(e)	1 804,16 €
121	Télévendeur(se) débutant(e)	1 804,16 €
144	Attaché(e) commercial(e) 1 <sup>er</sup> échelon	2 037,84 €
144	Attaché(e) de promotion	2 037,84 €
144	Télévendeur(se)	2 037,84 €
144	Secrétaire commercial(e)	2 037,84 €
144	Producteur-speaker de messages publicitaires	2 037,84 €
151	Chargé(e) de promotion	2 108,96 €
161	Attaché(e) commercial(e) 2 <sup>e</sup> échelon	2 210,56 €
170	Responsable de promotion	2 302,00 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
170	Chef(fe) de publicité ou de vente	2 302,00 €
Cadres		
210	Responsable commercial national	2 708,40 €
270	Directeur(rice) commercial(e) national	3 318,00 €
Fonctions techniques et informatiques		
Employés		
121	Régisseur(se) débutant(e)	1 804,16 €
121	Technicien(ne), technicien(ne) d'exploitation et technicien(ne) informatique débutant(e)	1 804,16 €
121	Employé(e) d'entretien, de manutention, coursier	1 804,16 €
121	Chauffeur véhicule légers	1 804,16 €

Radio de Type 3 (catégorie D et E dont le bassin de population est supérieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
121	Technicien(ne) de surface	1 804,16 €
144	Chauffeur véhicule lourd et transport de personne	2 037,84 €
144	Régisseur(se)	2 037,84 €
144	Technicien(ne)	2 037,84 €
144	Producteur(rice) de contenus numériques	2 037,84 €
151	Technicien(ne) d'exploitation	2 108,96 €
151	Technicien(ne) informatique	2 108,96 €
155	Webmestre	2 149,60 €
155	Digitalmestre	2 149,60 €
Techniciens / Agents de maîtrise		
165	Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance	2 251,20 €
170	Coordinateur(rice) technicien(ne) d'exploitation	2 302,00 €
170	Responsable informatique	2 302,00 €
Cadres		
189	Chef(fe) de service technique et/ou informatique	2 495,04 €
210	Directeur(rice) technique et/ou informatique	2 708,40 €
270	Directeur(rice) de services techniques	3 318,00 €

## **Accord du 27 juin 2025**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois qui suit son extension]

**Signataires :**

**Organisation(s) patronale(s) :**

SIRTI ;

Syndicat national des radios commerciales ;

SNRL ;

SRN ;

CNRA.

**Syndicat(s) de salarié(s) :**

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire interbranche Radiodiffusion (IDCC 1922) et Journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, hors journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 et ses modifications ultérieures.

### **Article 1**

#### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 2 juillet 2024**

Il est rappelé que l'accord du 2 juillet 2024, étendu par arrêté du 12 septembre 2024 publié au Journal Officiel du 24 septembre 2024 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est appli-

---

cable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,95 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,16 €.

## Article 2

### Négociation sur les salaires

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené une négociation annuelle sur les salaires au titre de l'année 2025 conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A, ainsi que du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,3 %
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 15,14 €; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,19 €; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.

## Article 3

### Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié - 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## Article 4

### Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.

---

*Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.*

*Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.*

## **Article 5**

### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

*Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.*

## **Article 3**

### **Extension de l'accord**

*Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.*

*Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.*

*Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.*

---

## SALAires

(Voir annexe II de la convention)

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Mise en œuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques

### Accord de méthode du 1<sup>er</sup> février 2019

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SRN ;

SNRC ;

SMSP.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

USNA CFTC.

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la radiodiffusion ont décidé d'engager une négociation dans un contexte de réforme des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les Lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le présent accord vise à constituer les bases d'une nouvelle branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail, pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques.

Cet accord a pour objectif de fixer le cadre général de la négociation sur les quatre prochaines années, à savoir 2019, 2020, 2021 et 2022. Il permet aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Cet accord prend en compte la situation particulière du secteur de la radiodiffusion qui est aujourd'hui partiellement couvert par une convention collective (IDCC 1922, radiodiffusion) dont sont exclues les radios dites «généralistes» et les radios de service public. Les organisations syndicales signataires du présent accord sollicitent par conséquent du ministère du Travail une dérogation au dispositif de fusion/élargissement de branche édicté à l'article L. 2261-32 du code du travail. Cette demande vise à éviter un bouleversement trop important et immédiat des règles conventionnelles - de la branche actuelle ou au sein des entreprises - qu'occasionnerait un élargissement administré du champ de cette convention, pour les structures de tailles réduites comme pour les plus grandes structures, et ceci dans l'intérêts des salariés et des employeurs. Dans l'objectif d'un champ élargi, les organisations souhaitent pouvoir construire une nouvelle convention collective.

De plus, du fait de l'absence de mesure de représentativité pour des organisations d'employeurs et de salariés présentes au sein des entreprises aujourd'hui exclues de la convention collective de la radio, et de tailles pourtant conséquentes, il apparaît plus respectueux de la qualité du dialogue social de procéder par cet accord de méthode à la mise sur pied d'une nouvelle convention collective.

#### **Article 1er Objets de l'accord**

À travers cet accord, les partenaires sociaux du secteur de la radiodiffusion souhaitent déterminer sur les 4 années à venir (2019, 2020, 2021 et 2022) le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la radiodiffusion, prenant la suite de la convention collective conclue le 11 avril 1996 (IDCC 1922).

Cet accord vise à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet de :

- déterminer le champ d'application des négociations et ses objectifs généraux ;
- établir une méthode de travail ;
- fixer un calendrier de travail ;
- déterminer les thématiques retenues.

---

La convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) continue d'être en vigueur pour les seules structures actuellement couvertes par son champ et le sera jusqu'à l'établissement d'un nouveau texte.

Lorsque que le texte de cette future convention de branche aura été étendu, la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) cessera de produire ses effets et sera de ce fait caduque.

## **Article 2** **Champ d'application de la négociation**

La convention collective nationale négociée dans le cadre de cet accord s'appliquera aux structures (entreprise, association...) éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion ainsi qu'aux structures fournissant des programmes à ces services.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion linéaire et non linéaire, par voie hertzienne, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

La convention collective nationale n'a pas vocation à faire obstacle à l'application dans son champ des dispositions de l'accord collectif national du 29 novembre 2007 étendu relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion, qui doit faire l'objet d'une négociation de branche dans le cadre des présentes dispositions.

Les journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective nationale étendue des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 refondue le 27 octobre 1987, font l'objet d'accords spécifiques au secteur de la radiodiffusion qui seront négociés au sein de la future convention collective nationale de la radiodiffusion.

## **Article 3** **Thèmes de négociation identifiés**

Les négociations visent à la mise en œuvre d'une convention collective nouvelle, tenant compte impérativement de la multiformité de la branche et de toutes les parties prenantes, notamment autour des titres suivants ainsi ordonnés :

Titre 1 : champ d'application

Titre 2 : typologie de radios, et notamment le maintien de la typologie actuelle de la CCN de la radiodiffusion avec le rajout de deux types de radios adaptés aux entreprises actuellement non-couvertes par celle-ci.

Titre 3 : droits syndicaux et paritarisme

Titre 4 : contrat (préavis, congés, ruptures, période d'essai) temps de travail (durée de travail, temps partiel, nuit, dimanche, jours fériés, astreintes, télétravail)

Titre 5 : CDDU, conditions de recours et métiers - intermittence

Titre 6 : égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations

Titre 7 : santé, prévoyance, pénibilité, QVT

Titre 8 : Métiers, classifications, rémunérations, ancienneté

Titre 9 : apprentissage, formation initiale et professionnelle, GPEC

Titre 10 : dispositions générales (adhésion, avenant, durée, négociations, dénonciation)

## **Article 4** **Méthode de travail et calendrier de la négociation**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir sur un rythme de travail à minima mensuel pour négocier et conclure dans les délais qu'elles se fixent ci-dessous, une nouvelle convention collective nationale de la radiodiffusion, et en y associant l'ensemble des organisations du secteur, en particulier celles actuellement représentatives sur l'IDCC 1922.

En 2019, les objectifs suivants sont fixés :

- ouverture des négociations sur les titres 4, 8, 9
- ouverture des négociations et conclusion sur les titres 1, 2, 3 et 10

En 2020, les objectifs suivants sont fixés :

- conclusion des négociations sur les titres 4, 8 et 9
- ouverture des négociations sur les titres 5, 6 et 7.

---

Ils pourront pour faciliter les échanges et la rédaction des différents titres mettre en place des groupes de travail restreints et recourir à des experts extérieurs sur certaines thématiques.

Les partenaires sociaux sollicitent l'appui de l'Association Patronale de la Radiodiffusion (APAR, ou toute association qui lui succédera dans son objet social) pour participer au financement des négociations engagées, afin notamment de prendre en charge les frais occasionnés pour les négociateurs et/ou par les organisations pour cette négociation. Ces prises en charge se feront dans le cadre d'un dispositif décidé par les instances dirigeantes de l'APAR.

### **Article 5 Publicité et dépôt**

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations du secteur de la radiodiffusion.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

## **Accord de méthode du 17 avril 2024**

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL ;

SRN ;

SMSP ;

SRGP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA ;

Solidaires.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la radiodiffusion ont décidé d'engager une négociation dans un contexte de réforme des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Un premier accord de méthode a été conclu le 1er février 2019 dans le cadre de la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922), étendu par arrêté du 2 avril 2021.

Le présent accord vise à organiser la poursuite des travaux de mise en œuvre d'une nouvelle branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail dans le périmètre dit utile à la négociation (PUN) de la radiodiffusion.

Cet accord fixe le cadre général de la négociation sur les années 2024 et 2025. Il permet aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Cet accord prend en compte la situation particulière du secteur de la radiodiffusion qui est aujourd'hui partiellement couvert par une convention collective (IDCC 1922, radiodiffusion) dont sont exclues plusieurs radios dites «généralistes» (RTL, RMC et Europe 1) et les radios de service public.

Les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre du PUN de la radiodiffusion par arrêtés du 23 janvier et 6 juillet 2022 ainsi que les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre la radiodiffusion (IDCC 1922) par arrêtés des 22 et 23 novembre 2021 se sont réunies pour parvenir au présent accord sur la méthode et le calendrier de négociation d'une nouvelle convention collective.

### **Article 1er Objet de l'accord**

À travers cet accord, les partenaires sociaux du secteur de la radiodiffusion souhaitent déterminer sur les années

---

2024 et 2025 le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la radiodiffusion. Cette nouvelle convention prendra la suite de la convention collective conclue le 11 avril 1996 (IDCC 1922) selon des modalités qui seront à déterminer dans le cadre de la nouvelle convention collective.

Le présent accord vise à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet de :

- déterminer le champ d'application des négociations et ses objectifs généraux
- établir une méthode de travail ;
- fixer un calendrier de travail ;
- déterminer les thématiques retenues ;
- convenir des moyens alloués à cette négociation.

## **Article 2 Périmètre de la négociation**

La convention collective nationale négociée dans le cadre de cet accord s'appliquera aux structures (entreprises, associations ...) diffusant et/ou produisant des programmes et des services de radiodiffusion, ainsi qu'aux structures produisant et/ou fournissant à la demande des contenus audionumériques.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions en direct ou enregistrées comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion linéaire et non linéaire, par voie hertzienne, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

## **Article 3 Thèmes de négociation identifiés**

Compte tenu de la multiformité de la branche de la radiodiffusion et de toutes les parties prenantes il est convenu de dresser, préalablement aux négociations visant à mettre en œuvre une convention collective commune à l'ensemble des entreprises du PUN, une liste des critères objectifs et documentés susceptibles de justifier des stipulations différentes pour certaines dispositions conventionnelles. Il s'agit notamment de prendre en compte les spécificités des TPE, PME et ETI du secteur de la radiodiffusion en application notamment des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

Du fait des particularités des contrats de travail à durée déterminée d'usage et des activités qu'ils regroupent, ils pourront faire l'objet de stipulations spécifiques dans les titres où cela serait nécessaire.

Les négociations de la nouvelle convention collective s'articuleront autour des titres suivants, ainsi ordonnés :

- Préambule
- Titre 1 : Champ d'application ;
- Titre 2 : Modalités et financement du dialogue social dans la branche de la radiodiffusion (CPPNI, moyens alloués dialogue social, droits syndicaux) ;
- Titre 3 : Classifications, rémunérations ;
- Titre 4 : Contrat de travail ;
- Titre 5 : Durée et aménagement du temps de travail ;
- Titre 6 : Maladie, accident, santé au travail ;
- Titre 7 : Égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations ;
- Titre 8 : Formation professionnelle ;
- Titre 9 : Dispositions finales.

## **Article 4 Méthode de travail et calendrier de la négociation**

(*Al. exclu de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.*) La Présidence des réunions de négociation de cette future CCN de la radiodiffusion est confiée à la Direction Générale du travail.

La Présidence des réunions de négociation de cette future CCN de la radiodiffusion est confiée à la Direction Générale du travail.

---

La présidence assure la convocation des partenaires sociaux et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres du PUN.

La Présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs.

Les partenaires sociaux du PUN de la radiodiffusion se sont réunis les 14 février, 6 et 26 mars et conviennent de se réunir toutes les 3 semaines dans un format hybride (présentiel/visioconférence). Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2024, le calendrier prévisionnel suivant est arrêté :

- 17 avril 2024
- 7 mai 2024
- 28 mai 2024
- 19 juin 2024
- 10 juillet 2024

Lors de la réunion du 10 juillet 2024, les partenaires sociaux établiront le calendrier prévisionnel pour le second semestre 2024.

En se basant sur l'avancement des travaux réalisés dans la période 2019-2022, les partenaires sociaux conviennent de négocier la future Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion par blocs successifs et se fixent les objectifs suivants :

- Bloc 1 : Préambule, Titres 1 à 4 : fin 2024
- Bloc 2 : Titres 5 et 6, premier semestre 2025
- Bloc 3 : Titres 7 à 9, à partir du deuxième semestre 2025

## **Article 5 Secrétariat et moyens alloués à la négociation**

Il est convenu que la délégation des employeurs prend en charge le secrétariat de la négociation et l'établissement d'un compte-rendu de chaque réunion selon des modalités à convenir entre elles.

Les délégués désignés par les organisations de salariés pour participer aux réunions de négociation bénéficient de la part de leur employeur lorsque celui-ci entre dans le champ de la future CCN d'une autorisation d'absence d'une journée pour participer à ces réunions et en assurer la préparation, incluant le temps de déplacement. Ces mandats sont communiqués au collège des employeurs.

## **Article 6 Composition des délégations syndicales et d'employeurs**

Participant aux travaux les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre du PUN de la radiodiffusion ainsi que les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre la radiodiffusion (IDCC 1922), par arrêtés du Ministère du travail et de l'emploi.

À la date du présent accord, les organisations suivantes ont été reconnues représentatives :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- Solidaires ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA).
- Le Syndicat des médias de service public (SMSP) ;
- Le Syndicat professionnel des radiodiffuseurs généralistes privés (SRGP) ;
- Le Syndicat national des radios libres (SNRL) ;
- Le Syndicat des radios indépendantes (SIRTI) ;
- La Confédération nationale des radios associatives (CNRA) ;
- Le Syndicat national des radios commerciales (SNRC) ;
- Le Syndicat des Réseaux radiophoniques Nationaux (S.R.N.).

Les parties conviennent que la composition de chaque délégation ne peut excéder 3 personnes par organisation syndicale et d'employeurs que les personnes participent à la réunion en présentiel ou en distanciel.

## **Article 7 Publicité et dépôt**

En vertu de l'article L. 2231-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent

---

accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations du secteur de la radiodiffusion.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

## Régime de santé et prévoyance

### Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNRT-CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

FASAP FO

*Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015 c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRC ;*

*SNRL.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*SNJ ;*

*SNRT CGT ;*

*SNFORT FO ;*

*F3C CFDT ;*

*FFSCEGA CFTC.*

*Mod. par Avenant 27 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRC ;*

*SNRL.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*SNRT CGT ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

*Mod. par Avenant 14 févr. 2023, étendu, sous réserve qu'il ne s'applique pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective des journalistes, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-6 et L. 2261-19 du code du travail fixant les conditions de représentativité dans le champ considéré des organisations ayant participé aux négociations, par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil national des radios associatives (CNRA) ;*

*Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;*

*Syndicat national des radios libres (SNRL) ;*

*Syndicat national des radios commerciales ;*

*Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*CFDT.*

*Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*SIRTI ;*

*SNRL ;*

*SNRC ;*

*SRN ;*

*CNRA ;*

*FFRC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

## **Préambule**

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi, du 14 juin 2013, en ce que son article 1<sup>er</sup> instaure la «généralisation de la complémentaire santé», les partenaires sociaux de la Branche de la Radiodiffusion se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime de «Frais de soins de santé».

Cette réflexion n'a pas eu pour autant effet d'exclure les travaux déjà engagés en matière de «Prévoyance». La Branche a en effet souhaité faire bénéficier les salariés des entreprises de la Radiodiffusion privée d'un régime de protection sociale, complet et mutualisé.

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens Prévoyance, en qualité d'organisme assureur, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence pour assurer la couverture «Frais de soins de santé» et «Prévoyance». L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Le régime «Frais de soins de santé», supérieur au panier de soins légal, est obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national. Il présente par ailleurs un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

L'objectif recherché, par les partenaires sociaux d'une mutualisation la plus large possible, ne contraint pas pour autant les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une couverture «Frais de soins de santé» et/ou «Prévoyance» de quitter leur organisme assureur, sous réserve que ce dernier leur permette de remplir les obligations légales et réglementaires, notamment celles liées au haut degré de solidarité.

## **Titre I**

### **Dispositions communes à la garantie «Frais de soins de santé» et à la garantie «Prévoyance»**

#### **Article 1 Objet**

Le présent accord collectif a pour objet d'instituer un régime «Frais de soins de santé» et «Prévoyance» au profit de l'ensemble des salariés visés à l'article 3, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsque l'expression «le régime» est employée ci-dessous sans autre précision, elle se réfère au régime «Frais de soins de santé» et «Prévoyance» objet du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord concluront avec les organismes assureurs recommandés une convention relative à la mise en œuvre du présent accord à laquelle seront annexées les conditions générales du contrat collectif afférent au présent régime.

---

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion, du 11 avril 1996 étendue par arrêté du 22 octobre 1996 publié au JORF le 1<sup>o</sup> novembre 1996 (brochure n° 3285).

### **Article 3**

#### **Salariés bénéficiaires de la couverture collective «Frais de soins santé» et de la couverture Prévoyance**

Le présent accord a été négocié en Commission Mixte Paritaire de la branche Radiodiffusion, élargie aux organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels. En effet, dès le début de leurs négociations les partenaires sociaux de la branche Radiodiffusion ont visé un accord unique permettant de faire bénéficier tous les salariés, non-journalistes et journalistes, de couvertures collectives «Frais de soins santé» et Prévoyance.

En vertu de quoi, le régime de protection sociale complémentaire conventionnel «Frais de soins de santé» et de «Prévoyance» concerne tous les salariés cadres ou non-cadres, y compris les journalistes professionnels, employés à durée indéterminée ou déterminée par les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Sont toutefois exclus du présent régime les salariés intermittents, embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8 et 10 des conventions d'assurance chômage, couverts dans le cadre de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié, ainsi que les journalistes rémunérés à la pige couverts par l'accord de branche du 9 décembre 1975, également modifié. Il est rappelé, pour ces derniers, l'accord du 24 septembre 2015 relatif au régime particulier de «prévoyance» des journalistes professionnels rémunérés à la pige, qui crée un régime Frais de Santé et Prévoyance obligatoire entrant en application le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu demeurent couverts par le régime dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) financées au moins en partie par leur employeur.

L'employeur et le salarié continuent à acquitter leur quote-part de cotisations pendant la période de suspension du contrat de travail.

### **Article 4** **Régimes collectifs et obligatoires**

#### **Application des garanties prévues à l'accord**

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respecté pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel, tant s'agissant de la couverture «Frais de soins de santé» que s'agissant de la couverture «Prévoyance». À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord et notamment à l'article 12 relatif à la solidarité.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de soins de santé et des garanties de prévoyance antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord doivent les adapter, dans un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur, pour les rendre au moins égales aux prestations exposées infra.

Les entreprises de la branche qui choisiraient de ne pas anticiper sur l'entrée en vigueur du présent accord pour appliquer le régime Frais de soins de santé qui y est défini doivent en tout état de cause faire bénéficier leurs salariés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, de prestations couvrant les Frais de soins de santé aux moins égales à celles définies par la loi 2013-504 et la réglementation afférentes (ensemble de prestations minimales dit «panier de soins»).

#### **Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise**

Chaque entreprise a la possibilité d'accroître la proportion de la cotisation prise en charge par l'employeur.

Chaque entreprise peut également améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un des modules, Frais de soins de santé ou Prévoyance, que l'organisme assureur recommandé créée pour satisfaire un tel besoin de bénéficier de garanties améliorées.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences des articles L. 912-2 et suivants du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 913-1. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des salariés intéressés et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition.

---

## **Dispositions éventuellement plus favorables choisies par le salarié**

L'entreprise peut proposer au salarié relevant du présent accord de souscrire pour lui-même voire ses ayants-droit, des garanties optionnelles facultatives, à celle du régime obligatoire Frais de soins de santé.

De telles garanties optionnelles facultatives sont dès lors financées par chaque salarié, à l'exclusion de toute participation de l'employeur.

## **Titre II**

## **Dispositions relatives à la couverture Santé**

### **Article 5**

#### **Caractère obligatoire du régime et dispenses d'affiliation**

Le régime est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 3 du présent accord collectif, sous réserve de l'application des cas de dispenses prévus ci-dessous :

- 1 — les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois;
- 2 — les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- 3 — les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais médicaux (salariés à employeurs multiples) ;
- 4 — les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile ;
- 5 — les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à la date anniversaire du contrat individuel («échéance annuelle») ;
- 6 — les salariés déjà couverts par ailleurs par un régime collectif et obligatoire, que ce soit personnellement (par exemple salarié à employeurs multiples couvert chez un autre employeur) ou en tant qu'ayant droit (par exemple salarié couvert au titre du régime collectif et obligatoire de son conjoint ou d'un parent) ;

### **Modalités**

Toute demande de dispense doit faire l'objet d'une demande écrite et expresse du salarié ; accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Ces dispenses devront être justifiées au moins chaque année par le salarié à la demande de l'employeur. Toutefois, en cas de cessation de la situation ouvrant droit à la dispense, le salarié est tenu d'informer l'employeur sans délai, afin que l'entreprise puisse affilier immédiatement le salarié concerné au régime.

Les salariés concernés seront tenus de cotiser au régime dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense sous un délai d'un mois et dans les conditions prévues au présent article,
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Enfin, les salariés dispensés d'affiliation en vertu des dispositions du présent article peuvent toujours demander, par simple demande écrite, à être affiliés au régime.

### **Article 6**

#### **Garanties «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015 c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNJ ;*  
*SNRT CGT ;*  
*SNFORT FO ;*  
*F3C CFDT ;*  
*FFSCEGA CFTC.*

Mod. par Avenant 27 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*  
*CNRA ;*  
*SNRC ;*  
*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNRT CGT ;*  
*F3C CFDT ;*  
*FO Médias.*

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'Assurance Maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord. Ces garanties seront revues en cas de changement de ladite réglementation.

Les garanties qui comprennent le remboursement de la Sécurité sociale, figurent dans le tableau ci-après. Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, le remboursement est limité au ticket modérateur.

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale). Les prestations qui incluent le remboursement de la Sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant après les remboursements de toute nature auxquels il a droit.

(Avenant n° 1, 15 mai 2016, étendu)

**Prestations maximum y compris remboursement de la Sécurité sociale**

Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, la participation de la mutuelle se limite au remboursement du ticket modérateur

Nature des actes	Régime socle (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
Hospitalisation médicale ou chirurgicale y compris maternité	
Séjour	125 % BR
Actes chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), autres honoraires (2)	125 % BR
Forfait journalier hospitalier (18 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	100 % frais réels
Chambre particulière	1,5 % PMSS/jour
Frais d'accompagnement enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS / jour
Reste à charge 18 € sur actes > 120 €	
Participation forfaitaire sur actes techniques lourds	pris en charge
Frais de transport en ambulance acceptés SS	100 % BR
Séjours divers (maison de repos, sanatorium, préventorium, aérium, centre de rééducation ou de réadaptation fonctionnelle)	
Secteur conventionné et non conventionné	néant
Actes médicaux	
Généralistes	100 % BR
Spécialistes (2)	150 % BR
Auxiliaires médicaux, Analyses	100 % BR
Actes chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE) (2)	150 % BR

Nature des actes	Régime socle (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
Actes de prévention (3)	100 % BR
Pharmacie acceptée sécurité sociale	
Pharmacie acceptée sécurité sociale (65 %, 30 % et 15 %)	100 % BR
Dentaire	
Soins (y compris parodontose acceptée SS)	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	150 % BR
Inlay-Onlay	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	150 % BR (reconstitué)
Orthodontie acceptée par la SS (moins de 16 ans)	150 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale	150 BR (reconstitué)
Parodontologie	200 € / an / personne
Implants dentaires	
Prothèses non dentaires acceptées sécurité sociale	
Prothèses auditive	125 % BR
Orthopédie et autres prothèses (remboursement différent en fonction des prothèses)	125 % BR
Optique	
Verres (1)	cf. grille optique
Monture (1)	10 €
Lentilles acceptées et refusées par la SS	forfait annuel 7 % PMSS avec un remboursement minimum du TM
Chirurgie réfractive (par œil)	néant
Maternité	
Forfait	4 % PMSS
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététicien, Psychologue	1 % PMSS / séance (3 × an)
<p>(1) La prise en charge des lunettes est limitée à un équipement : 1 monture + 2 verres par période de 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les frais exposés pour l'équipement des mineurs ou en cas de renouvellement d'un équipement justifié par une évolution de la correction.</p> <p>Ticket Modérateur = différence entre 100 % du tarif SS et le remboursement SS. BR = Base de remboursement de la Sécurité sociale.</p>	
<p>(1) La prise en charge des lunettes est limitée à un équipement (1 monture + 2 verres) par période de deux ans. Cette période est réduite à un an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution.</p>	
<p>(2) Médecin Non signataire du CAS : double limite - la prise en charge des dépassements prévue au régime doit être minorée de 20 % dans la limite de 200 % de la BR.</p>	
<p style="text-align: center;">(3) liste des actes de prévention prévus par l'arrêté du 8 juin 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1<sup>ères</sup> et 2<sup>èmes</sup> molaires permanentes des enfants avant leur 14<sup>e</sup> anniversaire, à raison d'une fois par dent, <ul style="list-style-type: none"> <li>- un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum,</li> </ul> </li> <li>- un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1<sup>er</sup> bilan, <ul style="list-style-type: none"> <li>- le dépistage de l'hépatite B,</li> </ul> </li> <li>- le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie),</li> <li>- l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'Assurance Maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans),</li> <li>- les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; Coqueluche (avant 14 ans) ; Hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.</li> </ul>	

## Grille Optique hors monture

Garantie par verre	Régime socle
Verres simple foyer, sphérique	
Sphère de - 6 à + 6	75 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	95 €
Sphère < - 10 ou > + 10	95 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques	
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	75 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	95 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	95 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	95 €
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques	
Sphère de - 4 à + 4	95 €
Sphère < - 4 ou > + 4	165 €
Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques	
Sphère de - 8 à + 8	95 €
Sphère < - 8 ou > + 8	165 €

(Avenant 27 nov. 2019, étendu)

Les remboursements sont limités aux frais engagés. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour les lentilles correctrices et la cure thermale. Les prestations sont exprimées en base de remboursement Sécurité sociale (BR) ou en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Ils interviennent dans la Imité des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables et du dispositif du 100 % Santé : pour le dentaire, dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) et, pour (optique et les aides auditives, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV).

	Socle conventionnel
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DP-TAM-CO *	100 %
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	100 %
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DP-TAM-CO *	130 %
Actes techniques - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Actes techniques Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	130 %
Actes d'imagerie médicale - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Actes d'imagerie médicale - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	130 %
Analyses et examens de laboratoire	100 %
Honoraires paramédicaux : actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes,...)	100 %

	Socle conventionnel
Transport (hors hospitalisation et cure thermale)	100 %
Matériel médical : produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale hors aides auditives et prothèses dentaires	125 %
Médicaments (y compris vaccins)	100 %
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention à l'exclusion des Inlays-Onlays	100 %
Inlays-Onlays	150 %
Actes techniques	130 %
Prothèses dentaires 100 % Santé telles que définies réglementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale	100 % des HLF
Prothèses dentaires hors 100 % Santé telles que définies réglementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale	
Prothèses à tarifs maîtrisés	150 % dans la limite des HLF
Prothèses à tarifs libres	150 %
Orthodontie	150 %
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Prothèses dentaires (par prothèse)	161,25 €
Orthodontie adulte et enfant	290,25 € <sup>(1)</sup>
Implantologie dentaire (chirurgie et confection implantaire) et parodontologie <sup>(2)</sup>	200,00 €
Hospitalisation (y compris frais d'accouchement)	
Honoraires	
Consultations et actes techniques - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	125 %
Consultations et actes techniques - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	105 %
Frais de séjour	125 %
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (sans limitation de durée et par jour) à l'exclusion des établissements médico-sociaux	100 % des frais réels
Transport	100 %
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière (sans limitation de durée et par jour, avec ou sans nuitée)	50,65 € (1,5 % du PMSS)
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans (sans limitation de durée et par jour).	33,77 € (1 % du PMSS)
Aides auditives	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de l'équipement, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacun des équipements.	
Les dispositifs de classe I ou de classe II sont définis au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale.	
Équipements (jusqu'au 31 décembre 2020)	
Équipement : aide auditive classe I ou II	125 %
Équipements (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021) tels que définis réglementairement notamment à l'article R. 871-2, 4 <sup>o</sup> du Code de la Sécurité sociale	
Équipement 100 % Santé : aide auditive classe I	100 % du PLV

	Socle conventionnel
Équipement hors 100 % Santé : aide auditive classe II <sup>(4)</sup>	125 %
Consommables, piles et accessoires	125 %
Cure médicale	
Cure thermale (traitement thermal, hébergement et transport)	100 %
Autres prestations	
Forfait actes lourds non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article R. 160-16 du Code de la Sécurité sociale	100 % des frais réels
Frais de parentalité : allocation forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption	135 € /par enfant (4 % du PMSS)
Médecine douce : acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, diététicien, psychologue. (actes non remboursés par la Sécurité sociale)	33,77 € / séance <sup>(5)</sup> (1 % du PMSS)
Services	
Action sociale	Oui
Audiens assistance quotidienne à domicile 7 jours / 7 et 24 heures / 24	Oui

\* Dispositif de Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM ou OPTAM-CO) prévu par la Convention nationale médicale signée le 25 août 2016  
(1) forfait par semestre  
(2) par an et par bénéficiaire  
(3) après épuisement du forfait, pour les lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale, participation égale à 100 % de la BR (remboursement Sécurité sociale inclus)  
(4) dans la limite de 1 700 € (prestations Sécurité sociale incluses) par aide auditive  
(5) limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire

### **Article 7 (d'origine)** **Cotisations «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant 14 févr. 2023, étendu, sous réserve qu'il ne s'applique pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective des journalistes, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-6 et L. 2261-19 du code du travail fixant les conditions de représentativité dans le champ considéré des organisations ayant participé aux négociations, par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

***(I) Signataires :***

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil national des radios associatives (CNRA) ;*

*Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;*

*Syndicat national des radios libres (SNRL) ;*

*Syndicat national des radios commerciales ;*

*Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*CFDT.*

Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 8 %.

## Cotisations mensuelles couverture santé

Régime socle		
Cotisation «salarié» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié		
Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire		
Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié	35,42 € (dont 17,71 € part employeur)	23,03 € (dont 11,51 € part employeur)
Conjoint	35,42 €	23,03 €
Enfant*	17,71 €	11,51 €
Retraité et mandataire bénévole / non salarié	53,14 €	34,54 €
* les cotisations sont offertes pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants		

### **Article 7 (nouveau)** **Cotisations «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*SIRTI ;  
SNRL ;  
SNRC ;  
SRN ;  
CNRA ;  
FFRC.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;  
CGT ;  
FO.*

*Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 12 % applicable à compter de l'extension du présent avenant.*

Cotisations mensuelles couverture santé		
Régime socle		
Cotisation «salarié socle obligatoire» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace Moselle
<i>Adhésion obligatoire (financée à 50 % par l'employeur)</i>		
Salarié	1.011 % du PMSS	0.66 % du PMSS
<i>Adhésion facultative (à la charge du bénéficiaire)</i>		
Conjoint	1.011 % du PMSS	0.66 % du PMSS
Enfant*	0.51 % du PMSS	0.33 % du PMSS
Retraité et mandataire bénévole / non salarié	1.52 % du PMSS	0.99 % du PMSS
*les cotisations sont gratuites pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants		

*Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.*

---

**Article 7 (nouveau)**  
**Cotisations «Frais de soins de santé»**

Mod. par Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable 12 mois après l'extension de l'avenant<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisations patronales :

SIRTI ;

SNRL ;

SNRC ;

SRN ;

CNRA ;

FFRC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 5 %, applicable 12 mois après la date d'extension du présent avenant.

Cotisations mensuelles couverture santé		
Régime socle		
Cotisation «salarié socle obligatoire» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié		
Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire		
Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace Moselle
Adhésion obligatoire (financée à 50 % par l'employeur)		
Salarié	1.06 % du PMSS	0.69 % du PMSS
Adhésion facultative (à la charge du bénéficiaire)		
Conjoint	1.06 % du PMSS	0.69 % du PMSS
Enfant*	0.53 % du PMSS	0.35 % du PMSS
Retraité et mandataire bénévole / non salarié	1.59 % du PMSS	1.03 % du PMSS
*les cotisations sont gratuites pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants		

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité

**Article 8**  
**Financement**

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation de prendre en charge au moins 50 % du montant de la cotisation brute globale destinée au financement de la garantie «Santé socle» pour le salarié.

## Titre III

### Dispositions relatives à la couverture Prévoyance

#### Article 9

##### Garanties Prévoyance

	Garantie	Niveau de couverture en fonction de la rémunération annuelle brute limitée à la tranche A des Salaires	
Décès	Décès toute cause Invalidité Absolue Définitive 3 <sup>ème</sup> catégorie : versement anticipé	125 % du traitement de base limité à tranche A	
	Rente éducation Invalidité Absolue Définitive 3 <sup>ème</sup> catégorie : versement anticipé	de 0 à 11 ans inclus : 6 % du traitement de base limité à tranche A	
		de 12 à 17 ans inclus : 8 % du traitement de base limité à tranche A	
		de 17 à 21 ans inclus (28 inclus sous condition de poursuite d'étude) : 10 % du traitement de base limité à tranche A	
	Frais d'obsèques : assuré / conjoint ou pacsé / enfant à charge	150 % PMSS limité aux frais réellement engagés	
Arrêt de travail	Incapacité temporaire	Franchise 30 jours continus (ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation ou accident du travail ou maladie-professionnelle) 75 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale	
	Invalidité-Incapacité Permanente	Invalidité 1 <sup>ère</sup> catégorie et Incapacité permanente de 33 à 66 %	45 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale
		Invalidité 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> catégorie et Incapacité permanente supérieure à 66 %	80 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale

#### Définition du traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité aux tranches telles que définies au certificat d'adhésion. Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la Sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période. Le traitement de base, ainsi déterminé à l'arrêt de travail, est actualisé, entre la date de l'arrêt de travail et la date du point de départ des prestations incapacité / invalidité ou la date du décès, en fonction de l'évolution du taux de revalorisation prévu à l'article 15. Le traitement de base est déterminé en fonction d'une rémunération reconstituée sur 12 mois civils lorsque :

- le participant, au moment du sinistre ou de la cessation d'activité, n'a pas accompli dans la fonction le temps d'activité prévu au présent article ;
- la rémunération a été réduite ou supprimée au cours de la période de référence prévue au présent article, notamment en cas d'arrêt de travail, de temps partiel thérapeutique ou de congés suspensifs.

#### Définition des enfants à charge au titre de la rente éducation

Sont définis comme tels,

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge du participant, de son conjoint, ou de son pacsé au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :
  - de moins de 21 ans ;
  - de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au SMIC et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
    - s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures;
    - s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au SMIC) sous réserve

que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents).

- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant sous réserve que la preuve de filiation de ces derniers avec le participant en soit apportée et qu'ils remplissent les conditions du paragraphe précédent.
- les enfants nés de l'union du participant avec son concubin et pris en compte pour l'application du quotient familial sur la déclaration fiscale établie par le concubin à condition que ce dernier vive sous le même toit que le participant et sous réserve que ces enfants remplissent les conditions des paragraphes précédents.

### **Article 10 Cotisations Prévoyance**

La cotisation fixée à 0,88 % de la tranche A est répartie de la façon suivante :

- Salariés non cadres, c'est-à-dire ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) :

- Employeur : 50 %
- Salarié : 50 %

À titre d'exemples de calcul : pour un salaire de 1 800 €, la cotisation mensuelle globale est de  $1 800 \text{ €} \times 0,88\% = 15,84 \text{ €}$ , soit 7,92 € pour le salarié et 7,92 € pour l'employeur. Pour un salaire de 2 500 €, la cotisation mensuelle globale est de  $2 500 \text{ €} \times 0,88\% = 22 \text{ €}$ , soit 11 € pour le salarié et 11 € pour l'employeur.

- Salariés cadres, c'est-à-dire relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) :

- Employeur : 100 %
- Salarié : néant

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles doivent cotiser pour leurs salariés cadres («articles 4 et 4 bis»), à un régime de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche A des salaires, en application de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC).

Des garanties spécifiques sont prévues en lien avec les organismes assureurs recommandés en vue d'atteindre une telle obligation: la cotisation de 0,88 % s'impute ainsi sur l'obligation pesant sur l'employeur, de cotiser à hauteur de 1,50 % sur la Tranche A. Les éléments de prévoyance représentant les 0,62 % complémentaires doivent être nécessairement proposés.

Le tableau ci-dessous présente, à titre d'exemple, les garanties additionnelles au régime qu'un organisme assureur est susceptible de proposer contractuellement en contrepartie de la cotisation additionnelle de 0,62 % sur la Tranche A (soit une cotisation totale de 1,5 % sur la Tranche A en associant le régime additionnel au régime conventionnel) :

### **Risque décès**

	Option 1	Option 2
Salarié sans enfant à charge	Capital décès : 275 %	Capital décès : 275 %
Salarié avec enfant à charge	Capital décès : 325 %	Rente éducation : 4 % du traitement de base (0 à 11 ans) ; 7 % du traitement de base (12 à 17 ans) ; 10 % du traitement de base (18 à 21 ans/25 ans sous condition de poursuite d'études)
Majoration à compter du deuxième enfant à charge	25 %	N/A
Coût	0,62 %	0,62 %

### **Titre IV Autres dispositions**

#### **Article 11 Organismes assureurs recommandés**

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander AUDIENS Prévoyance, en matière de Santé et de Prévoyance. L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue

---

par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution AUDIENS Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les partenaires sociaux de la branche de la Radiodiffusion, dans le cadre de la procédure de recommandation d'organismes assureurs, ont pris soin d'organiser le sort des sinistres déclarés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ainsi, AUDIENS et OCIRP ont accepté en qualité d'organismes assureurs recommandés la prise en charge des revalorisations futures, des éventuels différentiels de garanties, ou des garanties de base pour les salariés en arrêt de travail et sous contrat de travail sans couverture à la date d'entrée en vigueur de l'accord. À partir des informations recueillies pendant les 12 premiers mois après la mise en œuvre de l'accord sur ces situations, et après un échange d'informations en justifiant avec la commission paritaire nationale de suivi, les organismes recommandés auront la possibilité d'ajuster la cotisation mutualisée en conséquence.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, chaque année et en particulier au cours de la troisième et de la cinquième année d'application du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## **Article 12** **Haut degré de solidarité**

### **Financement des prestations à caractère non directement contributif**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, AUDIENS Prévoyance, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale prévues supra.

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des prestations à caractère non directement contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre desdits régimes. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

### **Nature des prestations à caractère non directement contributif**

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le haut degré de solidarité sont mouvants et dépendent de besoins conjoncturels. Aussi, une expression de besoins sera opérée la première année d'application du présent accord par les partenaires sociaux, avec le concours des assureurs recommandés, de façon à déterminer, en commission mixte paritaire les orientations de la politique de solidarité. Pour ce faire, ils prendront notamment en compte les préconisations desdits assureurs recommandés et l'évolution générale du régime de «Frais de soins de santé» et de «Prévoyance» afin d'assurer l'effectivité des actions prioritaires déterminées par voie conventionnelle.

Dans l'attente, et compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les partenaires sociaux de retenir les prestations dans les conditions visées ci-après, en lien avec l'assureur recommandé :

- Pour les ayants droit de salariés décédés, bénéficiaires du régime à titre facultatif : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pendant une période de 12 mois à compter de la date de décès.
- Pour les salariés sous contrat de travail en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle, durant plus de 6 mois : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.
- Pour les salariés sous contrat de travail en situation d'invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou dont le taux d'incapacité professionnel est supérieur à 66 % : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.

Il est de la responsabilité des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé de s'acquitter avec leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du haut degré de solidarité et d'en informer les partenaires sociaux.

### **Mise en œuvre et contrôle de la politique de solidarité conventionnelle**

Il est expressément précisé que la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 14 a vocation à contrôler la mise en œuvre des orientations politiques susvisées par tous les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture des salariés, conformément aux termes l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission paritaire pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs couvrant des entreprises entrant dans le champ du présent accord.

---

Dès son installation, la commission paritaire nationale de suivi pourra étudier des actions en matière de solidarité relevant des exemples suivants :

— Prévention

- Journées de prévention avec actions spécifiques de sensibilisation.
- Bilans de santé professionnels individualisés, en prenant compte des facteurs de risques de la profession.
- Interventions en entreprises sur des thématiques de prévention santé.
- Opérations coordonnées avec des centres de santé.

— Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel

- Aides à la famille,
- Aides en matière de santé,
- Toutes aides exceptionnelles estimées utiles par la commission paritaire nationale de suivi.

— Prise en charge de prestations d'action sociale à titre collectif.

Le contenu de ces actions est réexaminé autant que de besoin en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises doivent organiser la mise en œuvre de ces mesures et actions avec leur organisme assureur.

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale de suivi contrôle la mise en œuvre de ces mesures par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

### **Financement de la solidarité**

La part de la cotisation destinée à financer l'action sociale et la prévention est égale à 2 % de la cotisation brute totale versée à l'organisme assureur.

## **Article 13 Maintien des garanties après la rupture de contrat de travail**

Les anciens salariés titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la deuxième et de la troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

Les participants bénéficient dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, du maintien à titre gratuit du régime en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité:

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fait la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

## **Article 14 Commission paritaire nationale de suivi**

Il est institué une commission paritaire nationale de suivi du régime Frais de soins de santé et de Prévoyance dont les modalités de fonctionnement seront précisées autant que de besoin dans son règlement intérieur.

---

## **Composition, présidence et décision**

La commission paritaire nationale de suivi de l'accord est composée des parties signataires, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations patronales. La commission paritaire nationale de suivi désigne, chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège employeur, l'autre au collège salarié.

Chaque décision de la commission paritaire nationale de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations de salariés et la délégation patronale.

## **Réunions**

La commission paritaire nationale de suivi se réunit autant que de besoin et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations la composant.

## **Missions**

La commission paritaire nationale de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord :

- Application et interprétation des dispositions du présent accord ;
- Instruction et arbitrage de tout litige ou difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- Contrôle des opérations administratives et financières ;
- Propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- Proposition d'orientations relatives à la politique d'action sociale. À cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- Proposition d'orientations relatives à la politique de prévention ;
- Promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- Suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats d'entreprise.

## **Article 15** **Durée - Renonciation - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même Code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra en demander à tout moment la révision.

À cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

À l'initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extention par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, le droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extention par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) opposées à la révision s'exercera dans le cadre des articles L. 2232-2 et suivants du code du travail. L'absence de réponse à la notification du nouvel avenant dans le délai légal a pour effet la substitution immédiate.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra dénoncer la totalité du présent accord moyennant un préavis de trois mois.

À cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

À l'initiative de la partie patronale, aura lieu dans le mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis

---

à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extention par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

#### **Article 16 Dépôt - Date d'effet**

Les parties signataires visent l'extension du présent accord, laquelle est indispensable pour atteindre l'objectif qu'elles se sont fixées d'une généralisation du régime qu'il instaure dans la branche.

Les parties signataires mandatent l'Association Patronale de la Radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que ceci puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à quinze jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au 1<sup>o</sup> jour du trimestre civil suivant).

### **Avenant du 17 janvier 2025**

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

SNRL ;

SNRC ;

SRN ;

CNRA ;

FFRC.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO.

### **Préambule**

Depuis la conclusion de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création du régime de santé et de prévoyance de branche et de son avenant en date du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre d'un comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.

Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé qui permettaient de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce pour garantir l'équité du régime frais de santé conventionnel.

Le présent avenant est applicable aux salariés journalistes employés par des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définies en son article 1.1 à date du présent accord.

#### **Article 1 Objet de l'avenant**

Le présent avenant modifie l'article 7 de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche de la radiodiffusion.

#### **Article 2 Modification de l'article 7 applicable à compter de l'extension de l'avenant**

L'article 7 intitulé «Cotisations frais de soins de santé» est désormais rédigé de la manière suivante :

Voir Accord du 17 décembre 2015, article 7

---

### **Article 3** **Modification de l'article 7 applicable 12 mois après l'extension de l'avenant**

*Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées de 5 %, 12 mois après l'extension du présent avenant.*

*Dans ces conditions l'article 7 intitulé «Cotisations frais de soin de santé» est désormais rédigé de la manière suivante :*

*Voir Accord du 17 décembre 2015, article 7*

### **Article 4** **Cotisations et répartition**

*La cotisation est définie en fonction de la législation sociale et fiscale en vigueur, ainsi que des taux et montants de prise en charge définis à date par l'assurance maladie, notamment ceux prévus dans le cadre du cahier des charges du contrat responsable.*

*La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas d'évolution de ces dispositions.*

*Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.*

*Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.*

*En conséquence, le montant des cotisations évoluera annuellement, selon l'évolution de la valeur du PMSS.*

*Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.*

*Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.*

### **Article 5** **Suspension du contrat de travail**

#### **Article 5.1** **Suspension indemnisée**

*Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :*

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés permanents placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

*Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.*

*Cependant, les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pour une période de 12 mois, après six mois d'arrêt de travail.*

*Par garanties collectives, il convient d'entendre :*

- les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient,
- les garanties facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

*Cette gratuité interviendra le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.*

*Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.*

*Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladie professionnelles».*

---

*En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.*

### **Article 5.2** **Suspension non-indemnisée**

*Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.*

*Les salariés susmentionnés peuvent néanmoins demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, part salariale et part patronale comprises. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties ci-après définies pendant la période de suspension de son contrat de travail.*

### **Article 6** **Autres dispositions**

*Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance demeurent inchangées.*

### **Article 7** **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

*Considérant que la branche professionnelle de la Radiodiffusion comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10 et L. 2261-23-1 du Code du travail.*

### **Article 8** **Entrée en vigueur - Durée - Dépôt**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre suivant son extension.*

*À compter de cette date, la rédaction de l'article 7 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 2 ci-dessus.*

*Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.*

*Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.*

*En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.*

## **Fonctionnement des commissions paritaires**

### **Avenant n° 2 du 11 décembre 1998**

[Étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999]

### **Article 1er** **Objet de l'avenant**

L'avant dernier alinéa du 2-3 de la Convention Collective Nationale de la radiodiffusion instaure une contribution des employeurs pour permettre le fonctionnement de la Commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, et la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci. Le présent avenant à la convention collective nationale de la radiodiffusion précise, entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires, les modalités de collecte et de gestion de cette contribution.

### **Article 2** **Gestion de la contribution par l'APAR**

L'Association Patronale de la Radiodiffusion (APAR), association loi 1901 constituée entre les organisations d'employeurs, se voit confier la gestion de la contribution instaurée par l'article 2-3 de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

### **Article 3** **Collecte de la contribution**

3-1 - La contribution instaurée par l'article 2-3 de la convention collective de la radiodiffusion est de 0,05 % de

---

l'assiette de sécurité sociale des salaires versés par les employeurs entrant dans le champ de la convention collective. La contribution est acquittée annuellement, sur les salaires de l'année civile, et est exigible au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

À titre exceptionnel, les employeurs pourront s'acquitter des contributions sur les salaires de 1997, sans pénalités, lors du versement de la contribution sur les salaires de 1998.

3-2 - L'appel de la contribution peut être confié par l'APAR à un ou à des organismes choisis afin d'assurer dans des conditions d'économie et d'efficacité l'aspect technique de la collecte. Les employeurs qui ne s'acquittent pas de la contribution par cet intermédiaire, pour quelque motif que ce soit, doivent adresser spontanément leur contribution à l'APAR dans les mêmes délais.

3-3 - L'APAR peut effectuer elle-même ou par l'intermédiaire de l'organisme de son choix les démarches en vue du recouvrement de la contribution de 0,05 % auprès des employeurs qui ne l'ont pas réglée dans les délais normaux. Les frais du recouvrement sont à la charge des employeurs retardataires.

#### **Article 4 Affectation du produit de la collecte**

4-1 - Le produit net de la collecte reçu par l'APAR est affecté en priorité au fonctionnement de la Commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, à l'indemnisation au titre de la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci et aux remboursements des frais exposés.

Le produit net de la collecte s'obtient en déduisant des sommes versées par les entreprises les commissions prélevées par l'organisme collecteur, et les coûts de fonctionnement de l'APAR.

4-2 - Les indemnités et frais des salariés des entreprises cotisantes, et de leurs représentants syndicaux, exposés pour les commissions de négociation, de conciliation et d'interprétation seront remboursés en priorité par l'APAR. Lorsque l'employeur effectue l'avance pour le compte d'un ou plusieurs salariés, ses demandes de remboursement sont traitées avec le même degré de priorité.

Les indemnités et frais des employeurs et de leurs représentants sont remboursés en second rang, suivant les mêmes barèmes et dans les mêmes conditions de contrôle.

Les sommes sont payées ou remboursées sur justificatif, suivant un règlement intérieur fixé au sein de l'APAR, et communiqué aux membres de la Commission Mixte Paritaire.

4-3 - Les excédents éventuels de l'APAR pourront être employés à contribuer à des actions de formation de négociateurs ou de délégués, ou à mener des enquêtes répondant aux demandes des partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion.

Il ne sera procédé à aucune répartition des excédents, ni dévolution à quelque fin que ce soit autre relevant de l'objet de l'association.

#### **Article 5 Information de la Commission Mixte Paritaire**

5-1 - L'APAR communique à la Commission Mixte Paritaire un état des sommes collectées au titre du 0,05 % et la liste des entreprises cotisantes, par année civile au plus tard le 31 octobre de l'année suivante.

5-2 - L'APAR communique chaque année à la Commission Mixte Paritaire ses comptes faisant apparaître le produit de la collecte de la contribution de 0,05 % et son utilisation.

#### **Article 6 Demande d'extension**

Les signataires du présent avenant demandent son extension dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion.

### **Réduction et aménagement du temps de travail dans les entreprises de radiodiffusion privée**

#### **Accord du 28 juin 1999**

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999]

### **Préambule**

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux entreprises du secteur de la radiodiffusion privée, lorsqu'elles le souhaitent, de s'engager dans la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

---

Ces dispositions constituent le cadre juridique de référence pour toutes les entreprises qui procéderont à la réduction du temps de travail. Toutefois dans les entreprises de plus de 50 salariés, les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail doivent être négociées par accord d'entreprise.

Le présent accord, conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, vise, en outre, à permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de conclure avec l'État (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) une convention de réduction collective de la durée du travail dans le cadre d'une procédure d'accès direct, sans obligation de négocier au niveau de l'entreprise sauf dans le cas prévu à l'article 6 du présent accord. Les signataires conviennent à cet effet de demander l'extension du présent accord afin que son application puisse permettre aux entreprises procédant à la mise en œuvre anticipée de la réduction du temps de travail de bénéficier du dispositif public d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998.

Les signataires souhaitent que la réduction du temps de travail contribue à la création d'emplois ou, en cas de difficultés économiques, à éviter des licenciements et à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés tout en restant compatible avec le développement économique des entreprises.

## **Article 1 Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, y compris les personnels d'encadrement et les journalistes dans le respect des dispositions conventionnelles applicables, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion privée.

## **Article 2 Réduction de la durée du travail**

En application de la loi du 13 juin 1998, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application, qui le souhaite, d'adopter, pour l'ensemble des personnels à temps complet ou partiel, un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail soit d'au moins 10 % de la durée initiale sans que le nouvel horaire de référence ne soit supérieur à 35 heures hebdomadaires, soit d'au moins 15 % sans que le nouvel horaire de référence ne soit supérieur à 32 heures hebdomadaires.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre choisies parmi celles ouvertes ci-après, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une concertation et d'une information écrite préalables des salariés. Elles sont négociées avec les organisations syndicales dans les entreprises occupant plus de 50 salariés.

## **Article 3 Mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail rémunérés. Ces jours de repos sont dénommés « jours de repos RTT ». Chaque salarié ne relevant pas d'un tableau de service établit un relevé de son temps de travail journalier et de ses « jours de repos RTT » selon des modalités définies par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

## **Article 4 Modalités de la réduction de la durée du travail à 35 heures**

Le choix entre les modalités ci-dessous peut être effectué au sein de l'entreprise soit avec une modalité unique pour l'ensemble des salariés travaillant à temps plein concernés, soit en optant pour une modalité par catégorie de personnel à temps plein.

### **Modalité 1**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur quatre ou cinq jours dans la semaine.

Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et de 31 heures la seconde sur quatre jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **Modalité 2**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur quatre jours et les salariés bénéficient de six jours ouvrés de « repos RTT » supplémentaires rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des « jours de repos RTT » correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Ces six jours sont fixés d'un commun accord. A défaut d'accord, trois jours sont fixés à la discrétion de

---

l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de quatorze jours calendaires.

Trois jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum quatorze jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

### **Modalité 3**

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur cinq jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de « jours de repos RTT » supplémentaires rémunérés à raison de 24 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos RTT correspond à une période de douze mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Ces 24 « jours de repos RTT » sont fixés d'un commun accord.

Une planification prévisionnelle des « jours de repos RTT » peut être établie par l'employeur avec le salarié. En cas de modification de la planification prévisionnelle, ou en l'absence de cette prévision, l'employeur ou le salarié respectent un délai de prévenance minimum de quatorze jours calendaires.

À défaut d'accord, douze jours de repos sont fixés par le salarié, en dehors de périodes de suractivité éventuellement fixées par l'employeur. Les périodes de suractivité sont limitées à 13 semaines par période de douze mois. Douze jours de repos RTT sont fixés par l'employeur.

D'un commun accord, tout ou partie des « jours de repos RTT » au titre de la réduction du temps de travail peut être accolé aux périodes de congés payés.

### **Modalité 4**

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 32 heures, réparties sur quatre jours dans la semaine. Dans cette option, la différence entre la durée légale de 35 heures et la durée hebdomadaire de 32 heures donne la possibilité à l'employeur de fixer 17 journées de travail complémentaires par période de douze mois, suivant les nécessités de service dans la limite maximale de cinq jours travaillés par semaine. Une programmation prévisionnelle, au moins trimestrielle et au maximum annuelle, des journées complémentaires est effectuée par l'employeur et communiquée au salarié. Des modifications de cette programmation peuvent être effectuées d'un commun accord, ou par l'employeur en respectant un délai de prévenance de quatorze jours.

Par application de cette disposition, les heures de jour ne peuvent être compensées par des heures de nuit.

## **Article 5 Modalité de la réduction du temps de travail à 32 heures**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 32 heures sur quatre jours.

## **Article 6 Accord d'entreprise et mandatement**

Des modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail différentes de celles prévues au présent accord peuvent être adoptées et mises en place lorsqu'elles font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives *majoritaires* dans l'entreprise ou suivant la procédure de mandatement d'un salarié par une organisation syndicale.

## **Article 7 Repos non pris sur la période de référence**

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus à l'article 4 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

## **Article 8 Départ au cours de la période de référence**

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 4 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au second alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

## **Article 9 Temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail par l'application de l'une des

- 
- trois modalités ci-dessous, qui peuvent être appliquées simultanément au sein d'une même entreprise :
- maintien de leur temps de travail hebdomadaire : dans ce cas, le salaire brut mensuel est majoré de 10 % dans le cadre de la mise en application de la réduction du temps de travail,
  - diminution du temps de travail hebdomadaire de 10 %, sans diminution du salaire de base brut mensuel,
  - augmentation du temps de travail, dans la limite du nouvel horaire hebdomadaire de référence. Dans ce cas, le salaire brut mensuel est augmenté en proportion de l'accroissement de la durée de travail hebdomadaire, dans la limite d'un montant égal à celui d'un salarié à plein temps.

Le salarié dont le temps de travail ainsi modifié atteint la nouvelle durée hebdomadaire de référence dans l'entreprise cesse d'être considéré à temps partiel. Dans ce cas, la modalité d'application de la réduction du temps de travail qui est choisie pour l'entreprise, ou pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient, lui est applicable.

**Journalistes rémunérés à la pige** : ils devront pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail dans la même proportion que les permanents. Les signataires du présent accord cadre s'engagent à négocier un barème de rémunération minimale applicable aux pigistes dans leur forme de presse. Ce barème sera majoré de 10 % dans les entreprises auquel sera applicable le présent accord.

## Article 10 Incidences salariales

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail de référence de l'entreprise à 35 heures, les salaires bruts mensuels sont maintenus, ainsi que les avantages salariaux non liés à la durée du travail ou au nombre de jours travaillés.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail de référence de l'entreprise à 32 heures, l'incidence sur les salaires est négociée par entreprise. Les signataires rappellent que le dispositif public de l'aide incitative est majoré pendant cinq ans de 4 000 francs par an et par salarié dont la durée du travail est ainsi réduite.

Lissage des rémunérations : les variations du temps de travail constatées du fait de la mise en œuvre des modalités d'application de la réduction du temps de travail fixées par le présent accord ne sont pas prises en compte pour la détermination de la rémunération au mois le mois.

Les salaires sont donc lissés, à l'exception des primes dont la périodicité différente du mois est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles (telles que la prime de 13<sup>ème</sup> mois des journalistes par exemple), des primes de résultat et des gratifications exceptionnelles.

Pour les salariés payés à la commission, seule la partie fixe de la rémunération est concernée par le lissage.

## Article 11 Développement ou maintien de l'emploi et dispositif d'aide incitative de l'État

Les entreprises, qui procéderont à une réduction collective du temps de travail soit par un accord d'entreprise pour celles employant plus de 50 salariés, soit en faisant directement application des dispositions du présent accord pour celles employant moins de 50 salariés, avant le passage à la durée légale de 35 heures (1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) pourront bénéficier d'une aide de l'État sous forme d'un abattement de cotisations patronales. Elles doivent conclure à cet effet une convention avec l'État et créer ou préserver des emplois dans les conditions suivantes.

La signature d'une convention entre l'État et l'entreprise relative à la réduction du temps de travail permet à l'entreprise de mettre en œuvre la réduction du temps de travail en bénéficiant des aides instaurées par l'État à cet effet.

### Volet offensif

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 et par convention conclue avec l'État (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), l'entreprise s'engage

- soit à accroître l'effectif de ses salariés de 6 % de ses équivalents temps plein et à réduire le temps de travail d'au moins 10 % pour atteindre un horaire moyen collectif de 35 heures au plus
- soit à accroître l'effectif de ses salariés de 9 % de ses équivalents temps plein et à réduire le temps de travail d'au moins 15 % pour atteindre un horaire moyen collectif de 32 heures hebdomadaires.

Les embauches sur les emplois créés doivent être réalisées dans les douze mois qui suivent la réduction effective du temps de travail. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de la dernière embauche effectuée.

L'importance des embauches à réaliser est calculée sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 412-2 du Code du travail.

L'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel confirmée par avenant à leur contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail de ces

salariés sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % ou 9 % d'embauches. Dans les radios associatives, l'embauche de jeunes sur des emplois conventionnés au titre de la création de « Nouveaux services, emplois jeunes » peut être prise en compte au titre des engagements de création d'emplois liés à la réduction du temps de travail.

Les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche et procèdent à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embauchent pour au moins la moitié des 6 % ou 9 % d'emplois créés soit des jeunes de moins de 30 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées, peuvent bénéficier d'un abattement supplémentaire par salarié concerné.

Cette majoration s'applique également aux entreprises qui prennent des engagements de création d'emplois supérieurs au minimum obligatoire.

#### **Volet défensif**

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à éviter des suppressions d'emplois et à maintenir leurs effectifs pendant une période minimale de deux années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

**Calcul de l'effectif :** l'effectif pris en compte pour calculer le nombre d'embauches inclura les salariés permanents, ainsi que les salariés en contrat de travail à temps partiel, en contrat à durée déterminée et les journalistes rémunérés à la pige. Pour ces dernières catégories, les temps partiels, les contrats à durée déterminée et les piges sont ramenés en équivalent temps plein.

**Intégration des nouveaux embauchés :** les nouveaux embauchés pourront bénéficier dans les six mois suivant leur entrée dans l'entreprise de formation dans les écoles agréées par les conventions collectives en vue d'assurer la meilleure adaptation possible à leur nouvel emploi.

**Formation :** la réorganisation du travail s'accompagnera d'un plan de formation permettant à chacun de mieux s'insérer dans le nouvel environnement de travail.

### **Article 12 Modalités de suivi**

La commission nationale de conciliation et d'interprétation de la convention collective de la radiodiffusion privée, réunie en formation élargie aux syndicats de journalistes, aura pour rôle de suivre l'application du présent accord et d'étudier les difficultés éventuelles dont elle sera saisie par une organisation signataire. En cas d'accord unanime de ses membres, elle pourra émettre des avis ayant une valeur interprétative du présent accord. Elle pourra, à la demande d'au moins un signataire de la partie employeur et d'un signataire de la partie salariée, convoquer la réunion d'une commission mixte afin de proposer d'engager la négociation d'un avenant au présent accord.

### **Article 13 Dépôt de l'accord et demande d'extension**

Les signataires conviennent de demander l'extension immédiate du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de l'autorité légale (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris).

Les signataires invitent les entreprises à mettre en application le présent accord et à conclure une convention avec l'État dans les meilleurs délais afin de bénéficier des dispositions du décret n° 99-498 du 17 juin 1999, qui stipule : « si la demande de convention est déposée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus ou agréés conclu antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 1999, le barème applicable est celui en vigueur à la date de conclusion dudit accord sous réserve que la demande de convention soit déposée avant l'expiration d'un délai de trois mois courant à compter de la publication au Journal Officiel de l'accord d'extension. »

### **Durée de travail des personnels à temps partiel**

### **Accord du 6 novembre 2014**

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

*(Prorogé par Avenant n° 2 du 2 juillet 2019)*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNJ ;

F3C ;

CFDT.

*Mod. par Avenant 8 juill. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*SNJ ;*

*F3C CFDT.*

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

## Préambule

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (brochure N° 3285 IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédition issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels y compris les journalistes professionnels.

Il est préalablement exposé :

En vertu de l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail, créé par la loi N° 2013-504 du 14 juin 2013, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Le législateur a donné la capacité aux organisations liées par une convention de branche de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

En vertu de l'article L. 3123-14-3 du Code du Travail, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les organisations professionnelles du champ de la convention collective de branche de la radiodiffusion (N° 3285) se sont rapprochées pour négocier les modalités d'application de ces dispositions législatives.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait éviter que les nouvelles dispositions relatives au temps partiel affectent l'activité et l'emploi dans les entreprises éditrices de stations de radio et assimilées. En effet, certains salariés sont employés pour des activités dont par nature la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires, ceci concernant notamment certains intervenants du contenu éditorial de l'antenne, les intervenants des émissions hebdomadaires notamment les fins de semaine. En outre, les nombreuses TPE de la branche ont recours à des personnels pour des emplois qu'elles ne sauraient pourvoir sur une durée de 24 heures hebdomadaires, par absence de nécessité ou de possibilité.

Les partenaires sociaux se sont attachés à définir des modalités permettant de maintenir et de développer l'emploi

en répondant aux besoins spécifiques des entreprises d'une part, et d'autre part d'assortir le recours au temps partiel sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires de garanties pour les salariés conformément à la loi. À l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

## Article 1

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être fixée :

- à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée ;
  - aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept (7) jours ;
  - aux contrats de travail conclu au titre du 1<sup>o</sup> de l'article L. 1241-2 du code du travail ;
  - aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1<sup>o</sup> de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.
- à la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études

## Article 2

*Mod. par Avenant 8 juill. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*SNJ ;*

*F3C CFDT.*

Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

— Mesure applicable aux seules entreprises de Type 1 : Pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de Type 1.

— Mesure applicable aux entreprises de Type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de Type 3 : Les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 heures et trente minutes (17 heures 30), sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de Type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de Type 3, au sens de l'article L. 233-3 du Code du Commerce.

Pour l'application de ces mesures, les Types de service 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de

---

la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de type 2 et 3 de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et sur demande du salarié ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un Congé Parental d'Éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du Contrat Unique d'Insertion et des Ateliers d'Insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne.

### Article 3

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;  
CNRA ;  
SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Pour toutes entreprises de la branche donc de tout type, les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère exceptionnel des prestations réalisées et du respect des dispositions de l'article 4 du présent accord.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.

### Article 4

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;  
CNRA ;  
SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Les salariés engagés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures bénéficient des garanties suivantes :

#### 4.1

#### Horaires écrits et réguliers (Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu)

Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimums.

Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;

- 
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
  - lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur.

#### **4.2 Garanties d'organisation du temps de travail**

Chaque fois que l'organisation du travail le permet, les horaires seront regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Ainsi, sauf à la demande écrite du salarié :

- un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ne peut travailler plus de cinq jours par semaine,
- un salarié dont le temps de travail effectif est inférieur à 17 heures 30 ne peut travailler plus de quatre jours par semaine,
- tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes,
- un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée,
- un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures, ne peut se voir imposer de coupure dont la durée excéderait le tiers de la durée de travail effective de la journée (par exemple, pour un temps de travail effectif de 6 heures, limitation des temps de coupure à 120 minutes).

#### **4.3 Eléments de rémunération (Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu)**

Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Conformément à l'article L. 3123-20 du Code du travail, le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies est porté au tiers de la durée contractuelle de travail prévue et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-29 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10, dans la limite de 1/3, donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Une prime de coupure longue de 8,50 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 90 minutes est appliqué (hors temps de pause de repas accordé au salarié).

### **Article 5**

Tout salarié à l'initiative d'une demande de dérogation prévue à l'article L. 3123-14-2 du Code du Travail pourra demander, par écrit, un retour à la durée minimale prévue au présent accord sous réserve d'observer un délai de prévention de deux mois permettant à l'employeur de pallier à ses contraintes organisationnelles.

L'employeur ne peut refuser la demande d'un retour à la durée minimale prévue au présent accord sauf à répondre aux conditions de dérogations prévues au présent accord.

### **Article 6**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles représentatives de la Branche signataires. Pour les autres entreprises entrant dans son champ d'application, il entre en vigueur à partir du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les partenaires sociaux effectueront un bilan d'application dudit accord le :

- 1<sup>er</sup> semestre 2022 ;
- 1<sup>er</sup> semestre 2024.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (idcc 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin*) et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin*) L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois

## Article 7

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## Article 8

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.

## Article 9 Extension de l'accord

Le présent accord, signé en Commission Mixte Paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## Avenant n° 1 du 17 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*F3C CFDT.*

## **Préambule**

*Les partenaires sociaux de la Convention collective de la Radiodiffusion ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du Code du travail.*

*Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.*

*L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1<sup>er</sup> mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.*

*Le présent avenant proroge temporairement l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.*

### **Article 1 Objet de l'avenant**

*Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions.*

*Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.*

*Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la Branche de la radiodiffusion avant le 1<sup>er</sup> mai 2019. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.*

*À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici le 30 juin 2019 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.*

### **Article 2 Durée de l'avenant**

*Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prendra fin au 30 juin 2019.*

## **Avenant n° 2 du 2 juillet 2019**

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT.

## **Préambule**

*Les partenaires sociaux de la Convention collective de la Radiodiffusion ont conclu le 17 janvier 2019 un avenant de prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 instituant des dérogations aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du Code du travail.*

*Cet avenant visait à proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions et ce jusqu'au 30 juin 2019.*

*En outre, par cet avenant, les partenaires sociaux s'engageaient à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la Branche de la radiodiffusion.*

*À la suite des résultats de l'enquête menée par les organisations professionnelles d'employeurs, les partenaires sociaux ont décidé, en Commission Mixte Paritaire du 5 juin 2019, de proroger à nouveau temporairement, l'accord du 6 mars 2014 afin de permettre un temps plus long de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la Branche professionnelle de la radiodiffusion, limité au 31 décembre 2019.*

---

## **Article 1** ***Objet de l'avenant***

*Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 dans toutes ses dispositions.*

*Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.*

*Les partenaires sociaux s'appuieront sur les résultats de l'enquête diligentée par les organisations professionnelles d'employeurs, auprès de leurs adhérents, afin de négocier sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion, et au besoin, d'adapter son contenu actuel.*

## **Article 2** ***Durée de l'avenant***

*Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019.*

## **Formation professionnelle**

*(Voir également l'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale)*

## **Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur « Activités de radios et diffusion de programmes de télévision »**

[Étendu par arrêté du 11 octobre 2000, JO 17 octobre 2000 <sup>(1)</sup>]

*(1) L'arrêté d'extension du 11 novembre 2000 a été annulé par le Conseil d'Etat par arrêt du 14 octobre 2002 en tant qu'il s'applique aux professions représentées par la Confédération Nationale des Radios Libres (CE, n° 228067, Confédération Nationale des Radios Libres)]*

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en œuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, confirmer leur adhésion auprès de l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation « Spectacles et Loisirs, Cinéma et Audiovisuel, Activités de Radios et Diffusion de Programmes de Télévision, Publicité » et fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Considérant que les entreprises doivent participer au financement de la formation professionnelle continue au taux de :

- Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif :
  - 1 % au titre du congé formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée - CDD, (hors intermittents du spectacle), mutualité, en application de l'article L. 931-20 du Code du travail, et obligatoirement versé à l'AFDAS,
  - 2 % pour la formation professionnelle des intermittents, mutualité et obligatoirement versé à l'AFDAS, et ce en application de l'article L. 954du Code du travail et de l'accord du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.
  - Pour les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, 1,50 % dont :
    - 0,20 % au titre du congé individuel de formation, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS,
    - 0,40 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage),
    - 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises (ou 1 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage).
  - Pour les entreprises de moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, 0,25 % dont :
    - 0,15 % au titre de la formation professionnelle continue, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS,
    - 0,10 % au titre de la formation professionnelle en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l' « effet de seuil moins de 10, plus de 10 », et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

## **Article 1**

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés - hors intermittents du spectacle - sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,60 % pour les salaires versés *en 1999* [Terme « en 1999 » exclu de l'extension].

Ce taux de 0,60 % sera ensuite relevé jusqu'à atteindre progressivement, en 2002, le taux de 1 %.

À cette date, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés,
- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi,
- le taux de satisfaction des entreprises concernées,
- et, en ce qui concerne le régime des congés individuels de formation, l'amélioration des capacités de financement en faveur des salariés employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

## **Article 2**

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la 1<sup>ère</sup> année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

## **Article 3**

Les contributions prévues à l'article 1 sont versées obligatoirement à l'AFDAS et sont mutualisées ; elles sont destinées à financer les régimes de la formation professionnelle continue suivant les taux retenus ci-dessous :

	Plan de formation	Formation en alternance	Congé individuel de formation	Total
1999	0,30 % *	0,10 %	0,20 %	0,60 %
2000	0,45 % *	0,10 %	0,20 %	0,75 %
2001	0,60 % *	0,10 %	0,20 %	0,90 %
2002	0,70 % *	0,10 %	0,20 %	1,00 %

\* étant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée de 0,15 %, en application de l'article L. 952-1 du Code du travail.

## **Article 4**

L'assiette des contributions visées à l'article 3 ci-dessus comprend, conventionnellement, la masse des salaires de tous les salariés, (à l'exclusion des intermittents du spectacle et des contrats emplois solidarité).

## **Article 5**

Le versement des contributions visées à l'article 3 ci-dessus exigible avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

## **Article 6**

Les Conseils de gestion des sections professionnelles ont pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre du plan de formation, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, ils s'attachent à suivre les travaux sur la formation professionnelle continue des CPNEFP lorsqu'elles existent dans la branche concernée, et/ou, le cas échéant, les éventuelles recommandations effectuées dans le cadre d'un contrat d'études prospectives.

En l'absence d'orientation, les décisions prises par le Conseil d'administration seront appliquées.

## **Article 7**

Tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle *et des contrats emplois solidarité*) [Terme « et des contrats emplois solidarité » exclus de l'extension], sont concernés par les décisions de financement de formation, telles que définies à l'article 6, sous réserve que leur entreprise ne bénéficie pas déjà pour eux d'une aide de l'AFDAS prévue par la loi (contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation).

---

## Article 8

Le champ d'application du présent accord est national et comprend - à l'exception des contributions visées par la loi du 5 juillet 1996 - les DOM. Il est constitué à la date de la signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes APE suivants :

- 92.2A** — Activités de radio
- 92.2B** — Production de programmes de télévision
- 92.2C** — Diffusion de programmes de télévision

## Article 9

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Financement de la formation professionnelle** *Accord déposé le 18 février 2004*

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ - CGT ;

SNJ.

*Syndicat national des Radios Libres*

*Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en œuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche*

*Elles entendent également, par le présent accord, fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.*

*Les signataires du présent accord se retrouveront pour négocier un nouveau texte dès que l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 sera intégré dans le code du travail.*

*Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l'effet de seuil «moins de 10, plus de 9», et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :*

## Article I *Entreprise de moins de 10 salariés*

*Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,8 % pour les salaires versés à partir de 2003.*

*Ces contributions sont mutualisées au premier euro ; elles sont destinées à financer le plan formation. Étant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée en application de l'articleL. 952-1 du code du travail.*

*Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés cotisent également au 1 % cdd pour le congé individuel de formation.*

*Les contributions sont versées obligatoirement à uniformation, et mutualisée au premier francs*

*Étant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée en application de l'articleL. 952-1 du code du travail.*

## Article II *Entreprise de 10 salariés et plus*

*Les contributions des entreprises de 10 salariés et plus sont obligatoirement versé à uniformation et mutualisé au premier franc.*

*Les différents taux pour ces entreprises sont de 1 % pour le cif cdd, 0,2 % pour le cif cdi, 0,3 % pour l'alternance, 1 % pour le plan de formation.*

*Dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif, les entreprises ne bénéficie d'aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés.*

---

### **Article III**

#### **Évaluation**

*Chaque année, les parties signataires, s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :*

- *l'équilibre des différents régimes de formation concernés ;*
- *la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi ;*
- *le nombre d'entreprises et salariés concernés*
- *le taux de satisfaction des entreprises concernées.*

### **Article IV**

#### **Assiette des contributions**

*L'assiette des contributions visées aux articles I et II ci-dessus comprend, conventionnellement, la masse des salaires bruts servant pour le calcul des cotisations Urssaf de tous les salariés (à l'exclusion des intermittents et des contrat emploi solidarité) quelque soit leur statut.*

### **Article V**

#### **Le versement des contributions**

*Le versement des contributions visées dans le présent accord est exigible avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.*

*Un versement minimum de 15 euros est exigible quelle que soit la situation au regard de l'emploi.*

### **Article VI**

#### **Les CPNEFP**

*Les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir le plus rapidement possible une CPNEFP pour le personnel non journaliste. Les signataires du présent accord se rapprocheront de la Cpnefp «journalistes» afin de mutualiser leurs travaux.*

### **Article VII**

#### **Financement de la formation des emplois aidés**

*Tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle) quel que soit leur statut sont concernés par les décisions de financement de formation, telles que définies dans le présent accord, sous réserve que ces aides ne viennent qu'en complément des financements prévus par la loi (contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation, contrat emploi solidarité, contrats emploi consolidés).*

### **Article VIII**

#### **Le champ d'application**

*Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés y compris les journalistes travaillant dans les radios adhérentes à la cnrl dans le respect des dispositions applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion élargie aux journalistes.*

### **Article IX**

#### **Demande d'adhésion**

*Les radios non membres de la cnrl peuvent adhérer directement à cet accord suivant les dispositions du code du travail.*

### **Formation des dirigeants bénévoles**

*(Voir Accord du 8 avril 2011 dans «Économie sociale»)*

### **Accès et financement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Accord du 27 mars 2015**

*(Voir la Convention Collective «Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (accords nationaux)», «Accès et financement de la formation professionnelle tout au long de la vie», Accord du 27 mars 2015)*

### **CDD d'usage**

*(V. «Intermittents du spectacle (Accords de branche du secteur)»)*

---

## Période d'essai

### Accord du 25 mars 2011

[Étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 4 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Les partenaires sociaux du champ de la Convention Collective Nationale des radios privées se sont saisis du nouveau cadre légal des périodes d'essai, en Commission Mixte Paritaire élargie aux syndicats représentant les personnels journalistes professionnels.

Ils ont négocié un accord de branche afin de définir, comme la loi leur en donne la faculté, des durées maximales de période d'essai plus courtes que celles prévues dans la loi et la possibilité de renouveler la période d'essai, pour l'ensemble des personnels et des employeurs inclus dans le champ défini ci-dessus.

Il est préalablement rappelé, à titre d'information, le nouveau cadre légal.

L'article L. 1221-19 du Code du Travail fixe les durées de période d'essai à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche le prévoit. Il dispose que l'accord de branche pourra fixer une durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, pour les trois catégories de personnel, jusqu'à des maximum fixés respectivement à 4, 6 et 8 mois.

L'article L. 1221-22 confère un caractère impératif aux durées ci-dessus, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 25 juin 2008, et/ou sauf des durées plus courtes fixées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

L'article L. 1221-23 précise que la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, et doivent être stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article L. 1221-25 stipule que le salarié en période d'essai a droit à un délai de prévenance lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Ce délai dépend de la durée de présence du salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Dans ce cadre légal qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir d'adapter les durées de période d'essai et d'instaurer la possibilité de les renouveler ou de les prolonger, les négociations se sont engagées au sein de la CMP Radiodiffusion dans sa formation élargie aux représentants des journalistes réunie le 8 octobre 2009. Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs réunions jusqu'à aboutir au présent accord le 25 mars 2011 qui a été proposé à la signature des organisations représentatives.

Les partenaires sociaux, au terme de ces négociations, ont conclu le présent accord :

#### **1<sup>o</sup>) Champ d'application**

Le champ d'application est l'ensemble des salariés, personnels journalistes et non journalistes, des employeurs inclus dans le champ de la Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion.

#### **2<sup>o</sup>) Durée maximale de la période d'essai pour les personnels autres que les journalistes professionnels**

La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

- pour les ouvriers et employés, 2 mois au maximum de période initiale et 3 mois au maximum, renouvellement inclus,
- pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus,
- pour les cadres 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

### **3º) Durée maximale de la période d'essai pour les journalistes professionnels**

La durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus, est fixée à :

- pour les journalistes professionnels stagiaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 2 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum renouvellement inclus,
- pour les journalistes professionnels titulaires au sens de la convention collective nationale des journalistes 3 mois au maximum, renouvellement éventuel inclus quelle que soit la durée de la période initiale qui peut être inférieure ou égale à 3 mois,
- pour les journalistes professionnels rédacteurs en chef et coordinateurs de rédaction encadrant un ou plusieurs autres journalistes et à condition que leur rémunération réelle soit au moins égale à celle résultant de l'indice 179: 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

### **4º) Détermination des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ou CDD, dans la période d'essai**

Les piges et/ou périodes de Contrats à Durée Déterminée (non suivies immédiatement d'engagement en Contrat à Durée Indéterminée et sauf dispositions légales plus favorables) effectués dans les six mois qui précédent l'embauche sont prises en compte au titre de la période d'essai aux conditions ci-après.

Le salaire brut cumulé des activités antérieures ainsi définies sera divisé par le salaire brut minimum conventionnel mensuel à temps plein de l'emploi sur lequel l'embauche est effectuée.

Le résultat obtenu, s'il est égal ou supérieur à 0,5, entraînera une réduction d'un demi-mois de la durée maximale de la période d'essai, et s'il est égal ou supérieur à 1 une réduction d'un mois ; et ainsi de suite mais dans la limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus telle que fixée au présent accord pour l'emploi considéré (voir tableau).

Activités antérieures (résultat)	Réduction de la période d'essai (*)
< 0,5	Pas de réduction
0,5 <= résultat < 1	Réduction 1 demi-mois
1 <= résultat < 1,5	Réduction 1 mois
1,5 <= résultat < 2	Réduction 1 mois et demi
2 <= résultat < 2,5	Réduction 2 mois
2,5 <= résultat	Réduction 2 mois et demi
(*) dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai	

### **5º) Renouvellement de la période d'essai**

En application de l'article L. 1221-21 du code du travail, il est convenu la possibilité de renouveler la période d'essai, aux conditions et dans les limites de durée fixées au présent accord.

La durée de la période d'essai initiale ainsi que la possibilité de renouveler cette période d'essai, en vertu du présent accord et dans les limites qui y sont fixées, doit être portée au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas à l'issue de la période initiale. La partie qui se prévaut de cette possibilité doit effectuer auprès de l'autre partie une notification écrite du renouvellement : lettre remise en main propre, lettre recommandée ou tout autre moyen écrit tel qu'un message électronique avec accusé de réception à l'adresse du salarié.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant l'expiration de celle-ci, dernier jour compris, mais en ne respectant pas intégralement le délai de prévenance instauré à l'article L. 1221-25, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue pendant la partie de la période de prévenance qui n'est pas effectuée.

### **6º) Accompagnement des périodes d'essai**

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de l'accompagnement des périodes d'essai, afin de donner les meilleures chances de réussite aux recrutements en favorisant les évaluations partagées et le dialogue, tout au long de la période d'essai renouvellement éventuels inclus.

Par conséquent, il est préconisé par les partenaires sociaux d'instaurer au moins un entretien entre un représentant

---

de l'employeur, si possible décisionnaire de l'embauche, et le salarié concerné pendant la période d'essai initiale, et un autre entretien pendant son renouvellement le cas échéant.

## **7<sup>o</sup>) Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

## **Risques psychosociaux**

(Voir Accord du 31 juillet 2010 dans «Économie sociale»)

## **Parcours d'évolution professionnelle**

(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans «Économie sociale»)

## **Égalité et prévention des discriminations**

(Voir Accord du 23 mai 2011 dans «Économie sociale»)

## **Accord du 8 juin 2017**

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill., applicable le 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal Officiel]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;

FFRC ;

SIRTI ;

SNRL ;

SNRC.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT FO ;

CFTC.

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention III de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En application de l'article L. 1142-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs aux entreprises, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la branche de la radiodiffusion et affirment leur volonté de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du Code du travail et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

---

## **Article 1er Recrutement**

### **1.1 Offres d'emploi**

Les entreprises de la branche de la radiodiffusion s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) et veillent à la rédaction de celles-ci de façon neutre, en prenant en compte la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

### **1.2 Processus et critères de recrutement**

L'activité professionnelle des entreprises de la radiodiffusion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Les recrutements sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

### **1.3 Candidatures reçues et candidatures retenues**

Les entreprises de la branche veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profits équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, les entreprises de la radiodiffusion s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Pour certains métiers antenne, il est rappelé la spécificité, comme le prévoit le code du travail (article L. 1142-2), qu'une partie des emplois relève de décisions artistiques de l'entreprise qui se doit dans le cadre du processus de recrutement pour ces postes de garder une totale liberté de choix et peut par conséquent décider d'orienter ses recherches plutôt vers une femme ou vers un homme sur la base de ces éléments spécifiques.

### **1.4 Rémunération à l'embauche**

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

---

## **Article 2 Parcours et évolutions professionnelles**

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent au respect de l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels et puissent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entreprises s'engagent à proposer des actions en interne de formation et de sensibilisation à la promotion de l'égalité professionnelle aux personnels en charge plus spécifiquement du recrutement, de la gestion et de l'évolution des carrières :

- En prévoyant des dispositifs relatifs à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes et les discriminations
- En relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de l'entreprise.

---

## **Article 3 Formation professionnelle**

### **3.1 Accès à la formation**

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ou que ce soit pour adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution

---

et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

### **3.2 Organisation de la formation**

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de la radiodiffusion s'engagent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale, avec une priorité donnée aux formations locales et régionales
- à mettre en place des aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation.
- à éviter les départs du domicile le dimanche soir
- à privilégier les sessions de formation de courte durée
- à confirmer par écrit aux salarié(e)s, au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation (Ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quelque soit le motif)
- à continuer à développer les outils d'auto-formation (formation en bureautique par exemple)

## **Article 4 Égalité salariale et promotion**

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

### **4.1 Principe d'égalité de rémunération**

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de la radiodiffusion prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

### **4.2 Mesure visant à corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.

## **Article 5 Maternité, paternité et parentalité**

### **5.1 La maternité**

#### **5.1.1 Garantie pendant la grossesse**

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité dans des conditions adaptées en fonction du poste occupé.

Les employeurs examineront avec attention les demandes formulées, en particulier celles portant sur le travail à domicile, l'adaptation des horaires de travail, l'aménagement du poste de travail, notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposeront les raisons.

Il est rappelé l'attachement de la branche aux dispositions de l'Article L. 1225-16 du Code du Travail qui accordent une autorisation d'absence pour les examens relatifs à la grossesse, à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, et qui doit donc faire

---

l'objet d'une information régulière et renouvelée au sein de l'entreprise.

### **5.1.2 Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption**

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, exclusivement, pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

### **5.2 La paternité**

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi sur les 11 jours calendaires (loi 1225-35, 1225-36).

### **5.3 Le congé parental d'éducation à temps complet**

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

### **5.4 Congés parental à temps partiel**

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill.*) ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un(e) salarié(e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le ou salarié(e) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Les entreprises de la branche sont attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. À ce titre, les entreprises soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salarié(e)s à temps plein.

Les entreprises s'attachent à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, moyennant un préavis de 3 mois.

### **5.5 Maintien du lien avec l'entreprise**

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salarié(e)s, durant tout leur congé, en permettant :

- l'accès à l'intranet, existant, sous réserves que les conditions de sécurité pour les données de l'entreprise soient garanties. Le salarié ne pourra prétendre à une prise en charge, même partielle du coût de son abonnement à un service de connexion à Internet. L'accès par le salarié à l'intranet de l'entreprise ne pourra pas être considéré comme une rupture de son congé ou une incitation au travail ;
- La communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- L'envoi du journal interne, s'il en existe un ;

Ce dispositif ne constitue pas un motif d'interruption du congés par l'employeur ou d'interférence avec le droit à

---

la déconnexion du ou de la salarié(e).

## **Article 6** **Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

### **6.1** **Organisation des réunions**

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées.

### **6.2** **Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes**

Les salarié(e)s qui le souhaitent et sous réserve de prévenir la hiérarchie une semaine à l'avance pourront bénéficier dans la mesure où cela ne désorganise pas le service, et notamment la bonne marche de l'activité radiophonique, d'un aménagement d'horaires exceptionnels afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire sans que cela n'occasionne une diminution du temps de travail.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en sixième inclusive.

### **6.3** **Dons de jours de repos**

Les entreprises s'engagent à informer sur la réforme du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant ou de conjoint gravement malade, en rappelant que ce dispositif est conditionné à l'accord de l'entreprise.

## **Article 7** **Indicateurs de suivi**

Afin d'assurer le suivi de cet accord et éventuellement sa modification, les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réalisation du rapport de branche annuel :

- Nombre de réalisation d'entretiens professionnels par sexe et par statut ;
- Communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les chargements de catégorie professionnelle ; par nature de contrats (CDD-CDI-Contrat professionnel, contrat d'apprentissage) et par filières
- Mobilités par sexe et par classification ;
- Nombre de recrutements par sexe, classification et par filière.
- Communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;
- Suivi par sexe, classification par entité et classification des salarié(e)s n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;
- Coût moyen des formations suivies par sexe et par statut.
- Nombre de salarié(e)s ayant demandé des temps partiels ;
- Nombre de salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein ;
- Suivi de la prise des congés pour événements familiaux par sexe ;
- Suivi du nombre de demandes de télétravail, demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de jours «enfants malades» par sexe ;
- Nombre de demandes de jour de rentrée scolaire par sexe ;
- Évolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un don de jours de repos.

## **Article 8** **Durée, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à partir de la date de sa signature.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

---

## **Article 9** **Dépôt, date d'effet**

Les parties signataires visent l'extension du présent accord.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal Officiel.

## **Article 10** **Commission de suivi de l'accord de Branche**

C'est au cours des réunions de la NAO que sera abordé le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour de ces réunions et s'appuiera sur le rapport de branche annuel.

Les discussions qui se dérouleront sur ce point porteront sur l'analyse des indicateurs et si nécessaire leurs ajustements en fonction des résultats constatés et des évolutions législatives.

Les partenaires sociaux pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

Cette commission de suivi de la branche sera compétente en termes de suivi et d'interprétation de l'accord.

## **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

### **Avenant du 27 novembre 2019**

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 24 nov.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux représentatifs de la Convention collective nationale de la radiodiffusion se sont réunis afin de rédiger un avenant correctif à l'avenant du 6 mars 2019 portant sur la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Cet avenant du 27 novembre 2019 vise à mettre en conformité l'avenant du 6 mars 2019 avec les obligations légales découlant de la combinaison des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-33-1 du Code du travail.

## **Article unique**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi, que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée**

### **Accord du 30 octobre 2020**

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2023]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;  
SNJ CGT ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

## Préambule

En cette période d'une exceptionnelle gravité, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion ont souhaité permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont décidé, afin de garantir le maintien de l'emploi et d'accompagner au mieux les entreprises de radiodiffusion, de prévoir des dispositions particulières concernant l'activité partielle de longue durée. Un tel dispositif apparaît aujourd'hui nécessaire du fait des incertitudes qui pèsent à moyen et long terme sur l'activité radiophonique, dans un contexte sanitaire et économique instable. Il en va donc de l'avenir des entreprises et de la protection des salariés.

La crise économique de la Covid-19 a également eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

Si les radios ont continué à produire et diffuser des programmes tout au long de la crise, elles ont dû et doivent encore faire face à des coûts nouveaux et non négligeables (notamment techniques et logistiques), alors que dans le même temps leurs recettes qu'elles soient publicitaires, de partenariat ou de projets se sont effondrées, en raison notamment de la forte baisse de l'activité des secteurs de l'évènement, du tourisme ou encore du spectacle.

Il est annexé au présent accord un modèle de document unilatéral sur lequel les entreprises devront s'appuyer à minima dans sa mise en œuvre.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ont tout particulièrement pris en compte dans la rédaction de cet accord le fait que la branche de la radiodiffusion est composée majoritairement de PME, d'associations de moins de 50 salariés et de TPE de moins de 11 salariés<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Voir le Rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

Note d'information Situation économique de la Branche
<p>Dans sa note de conjoncture du 6 octobre 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche de la radiodiffusion. Ainsi, il est constaté pour les secteurs de programmation et diffusion une perte moyenne d'activité d'environ 23 % au deuxième trimestre 2020 et attendue pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2020<sup>1</sup>. La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête «Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19», souligne également que : - Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'«information et communication». Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel. - Cela conduit 7,4 % des entreprises d'«information et communication» à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions. - En effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'«information et communication» l'activité mettra «plus de 3 mois à revenir à la normale» ou elle a été affectée «d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année». - Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.</p>

<sup>1</sup> Voir le Rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

## Chapitre I Champ d'application

### Article 1 Champ d'application professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale de la

## **Article 2** **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 3** **Engagement en matière de non-discrimination**

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels et une réduction de l'activité.

Ainsi, il serait illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, mutualiste ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français et la domiciliation bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

## **Article 4** **Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle**

### **4.1** **Principe général**

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, y compris les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) relevant du champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

### **4.2** **Cas exceptionnel des journalistes pigistes**

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions particulières prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 relatif aux journalistes pigistes.

Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des pige réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés au prochain alinéa ;
- un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au premier alinéa à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;
- la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période
- le nombre d'heures non travaillées indemnisiées correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'ali-

---

néa précédent rapportée au montant horaire.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au payement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du payement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

#### 4.3

#### **Cas des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)**

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation toute particulière des salariés en CDDU qui, dans le contexte actuel que connaît la branche de la radiodiffusion et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail CDDU ou d'une promesse d'embauche valant contrat de travail dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible au DSAP.

## **Chapitre II**

## **Conditions d'application**

### **Article 5**

#### **Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'hommologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régit par l'article L. 5122-1 du Code du travail.

### **Article 6**

#### **Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

### **Article 7**

#### **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

##### **7.1**

##### **Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi**

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous «rémunération brute mensuelle») à hauteur de 75 %.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur ne peut pas être inférieur au Smic légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départs volontaires autonomes (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

## 7.2 Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion s'engagent à organiser, dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, une discussion avec l'opérateur de compétence AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de ces adhérents sur le dispositif mis en place et à ouvrir avant la fin de l'année civile 2020 des négociations collectives en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la radiodiffusion relatives à la formation professionnelle.

## 7.3 Champ d'application des engagements

Les engagements prévus aux articles 7.1 et suivants du présent accord peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'entreprise.

### Article 8 Formalités de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent être informées.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1<sup>o</sup> le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2<sup>o</sup> les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3<sup>o</sup> la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
- 4<sup>o</sup> la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité pos-

sible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022 ;

5<sup>o</sup> les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2<sup>o</sup> ;

6<sup>o</sup> les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre du DSAP.

7<sup>o</sup> Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois.

Concernant le point 5<sup>o</sup> ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent que dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départ volontaires autonome (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Les organisations de salariés et d'employeurs rappellent que pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif est adressée à la Direccte où est implanté l'entreprise concernée par voie dématérialisé à l'adresse suivante : activite-partielle.emploi.gouv.fr.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

## **Article 9**

### **Modalités d'informations des organisations syndicales de salariés sur la mise en œuvre de l'accord**

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion présentent un point d'information, tous les mois, aux organisations de salariés représentatives de ladite branche.

De plus, tous les trois (3) mois, les organisations d'employeurs représentatives de la branche de la radiodiffusion présentent un bilan de mise en œuvre du présent accord par les entreprises relevant du champ de la radiodiffusion.

Afin de pouvoir réaliser ces bilans, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs ou document unilatéral prévoyant la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle à l'adresse suivante : info@cppni-radio.fr

## **Chapitre III**

### **Dispositions générales**

#### **Article 10**

##### **Entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel

---

ciel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

## **Article 11** **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 (six) semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## **Article 12** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur à sa date d'extension.

## **Annexe - Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement**

### Préambule - Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant leur partenariat ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.  
[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs de la branche de la Radiodiffusion (IDCC 1922), se sont emparées de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 28 octobre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

## **Article 1** **Champ d'application : activités et salariés concernés**

### **Option n° 1**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de pro-

fessionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **Option n° 2**

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Activités antennes [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Activités administratives [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **Article 2 Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six mois maximum - compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 3 Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

#### **3.1 Engagements en termes d'emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

#### **3.2 Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation**

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

### **Article 4 Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % - 40 % et 50 % au maximum en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire

---

de l'activité.

## **Article 5** **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, à hauteur de 75 % de sa rémunération mensuelle brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

## **Article 6** **Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

## **Article 7** **Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le [date] ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

## **Article 8** **Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie

---

dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

## **Article 9** **Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (info@cppni-radio.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]