

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA GESTION DES AGES ET A L'EMPLOI DES SALARIE(E)S AGE(E)S

Préambule

La gestion des âges constitue le 3^{ème} volet de la politique de Radio France relative à l'égalité professionnelle, s'inscrivant dans la volonté de l'entreprise de lutter en permanence contre toutes les formes de discrimination dans le domaine de l'emploi et des déroulements de carrière.

Agir contre le risque de discrimination selon l'âge est un des objectifs importants de cette politique. L'allongement de la vie professionnelle suscite une attention renforcée au développement individuel des salarié(e)s jusqu'au terme de leur activité professionnelle. Le maintien de chacun en capacité d'emploi impose de développer les moyens de faire évoluer les compétences tout au long de la carrière, de pouvoir changer de métier le cas échéant, de rechercher l'aménagement des conditions de travail en tenant compte de l'âge. Il est essentiel également que chaque salarié(e) aie la possibilité de maintenir sa motivation au long de son parcours professionnel.

Le décret du 20 mai 2009 relatif à l'emploi des salarié(e)s âgés impose aux entreprises d'au moins 50 salarié(e)s l'obligation de négocier ou de mettre en place un plan d'action avant le 31 décembre 2009, ainsi que la fixation d'objectifs chiffrés en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi, pour les salarié(e)s concerné(e)s.

Radio France entend par le présent accord non seulement respecter les obligations définies, mais également promouvoir une politique de gestion des âges tout au long de la carrière professionnelle, qui ne s'adresse pas exclusivement à ses salarié(e)s plus âgé(e)s. En effet, au-delà des mesures qui concernent plus particulièrement cette catégorie de salarié(e)s, l'entreprise considère que la recherche d'une meilleure égalité prend sa source dans une gestion attentive du parcours professionnel à des étapes clé de la carrière et notamment au moment d'aborder ce qu'il est convenu d'appeler la 2^{ème} partie de carrière.

Le présent accord traite successivement :

- des engagements de Radio France relativement à l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s ;
- des politiques visant à faciliter le maintien dans l'emploi (aménagement des conditions de travail, anticipation et évolution des carrières, développement des compétences) ;
- de la transmission des savoirs et des compétences ;
- de l'aménagement des fins de carrière et de la transition activité / retraite.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateur(trice)s de Radio France, tous métiers confondus, quel que soit le lieu d'exercice de leur activité.

Certaines dispositions de l'accord peuvent prévoir des modalités adaptées aux spécificités de tel ou tel métier, concernant l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Je
USG
JE
PS
Z

Article 2 : L'emploi des salarié(e)s âgé(e)s

Dans la ligne des orientations fixées par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 et du décret du 20 mai 2009, Radio France souhaite agir dans le sens d'une amélioration du niveau général d'emploi des salarié(e)s âgé(e)s. Cela concerne à la fois le recrutement de personnes âgées de 50 ans et plus et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s de plus de 55 ans.

2.1 : Recrutement

En matière de recrutement, les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination selon l'âge. Elles estiment également nécessaire de favoriser la variété des âges auxquels les nouveaux entrants sont recrutés, dans la mesure du possible et selon les métiers. Cette orientation fera l'objet d'une vigilance particulière, malgré un contexte contraignant du fait de la pyramide des âges de l'entreprise.

Concernant les recrutements de salarié(e)s de 50 ans et plus, l'entreprise se fixe pour objectif d'accroître leur nombre par rapport à ce qui a été pratiqué ces dernières années pour cette tranche d'âge. Toutefois, dans le contexte rappelé ci-dessus, l'entreprise ne peut pas quantifier cet objectif de manière précise. Elle informera chaque année la commission emploi-formation du CCE de l'évolution du nombre des recrutements de salarié(e)s de 50 ans et plus.

Les signataires conviennent également d'adapter le mode d'intégration dans l'entreprise en fonction de l'âge et donc de l'expérience professionnelle présentée par les candidat(e)s.

2.2 : Maintien dans l'emploi

Radio France entend favoriser le maintien dans l'emploi de tous les salarié(e)s en CDI de plus de 55 ans présent(e)s dans l'entreprise, et cela jusqu'au moment où il(elle)s font valoir leur souhait de départ en retraite. Cette volonté prend appui sur une politique, précisée dans les articles suivants, visant à entretenir et développer au mieux les compétences de ses collaborateur(trice)s, et à aménager les conditions de travail en fonction de l'âge.

Les salarié(e)s CDI de 55 ans et plus représentent 18,5% de l'effectif total en 2008 (source Bilan social). L'entreprise s'engage sur la durée de l'accord à ce que cette proportion soit maintenue au-dessus de 16%, compte tenu du nombre probable des départs en retraite.

Le suivi de cet objectif de maintien dans l'emploi fera l'objet d'une information spécifique annuelle auprès de la commission emploi-formation du CCE.

Article 3 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires considèrent que le maintien dans l'emploi des salarié(e)s de plus de 55 ans, et plus généralement l'allongement de l'activité professionnelle, peuvent soulever des questions d'aménagement spécifique des conditions et des horaires de travail. Ces questions demandent souvent à être étudiées au cas par cas pour que des réponses adaptées leur soient apportées.

UC
US9
JE SS
P

Un certain nombre de dispositions communes aux différents cas individuels seront mises en place progressivement, afin de créer un cadre favorable à la politique de maintien dans l'emploi.

3.1 : Mesures préventives

Afin de lutter plus efficacement contre les formes de pénibilité que l'âge peut accroître, Radio France mettra en place trois types de mesures :

- Un repérage et un suivi régulier des activités qui peuvent provoquer une « usure professionnelle » avec l'apparition d'une pénibilité liée à l'âge, activités qui seront mentionnées comme telles dans le Document unique d'évaluation des risques. Il peut s'agir, sans que la liste soit exhaustive, d'activités demandant une attention soutenue dans la durée, des manutentions et ports de charges lourdes, un travail de nuit ou en horaires décalés, ou encore d'activités susceptibles de provoquer une fatigue spécifique (baisse d'acuité auditive ou visuelle par exemple) ou des troubles musculo-squelettiques.
- Une recherche systématique d'améliorations des conditions de travail visant à atténuer les phénomènes de pénibilité. Cette recherche fera l'objet de démarches concertées entre la direction et les représentants du personnel, notamment dans le cadre des CHSCT. Ces démarches devront veiller également à informer l'ensemble des salarié(e)s et notamment les plus jeunes de l'enjeu de ces actions, pouvant induire un effort de solidarité entre les générations.
Il pourra s'agir d'adapter, de varier et dans certains cas d'alléger le contenu des postes de travail, de proposer des aménagements dans les rythmes et les horaires. Il pourra être nécessaire également d'envisager, avec l'accord du(de la) salarié(e), des solutions de mobilité permettant à certain(e)s salarié(e)s de tenir des postes moins exposés.
Dans les cas où ces aménagements et mobilités poseraient un problème de potentiel disponible, des solutions seront recherchées par l'attribution de moyens adaptés de remplacement.
Lorsque ces aménagements et ces mobilités se traduiront par une diminution de la rémunération globale d'un(e) salarié(e), liée à la suppression de tout ou partie de ses heures majorées (hors les heures supplémentaires), une indemnité compensatoire dégressive sera mise en place à partir de l'âge de 58 ans pour les salarié(e)s ayant effectué régulièrement des heures majorées sur les cinq dernières années. L'assiette de l'indemnité sera la moyenne mensuelle des majorations perçues durant les deux dernières années. Le barème sera de 80% la première année d'indemnisation, 60% la deuxième, 40% la troisième et 20% la quatrième.
- Un suivi médical particulier des personnels atteignant l'âge de 55 ans, assuré par le médecin du travail, pouvant conduire à adapter selon les cas la fréquence des visites médicales aux activités des personnes concernées.

3.2 : Repositionnement professionnel en interne

Lorsqu'un problème d'adaptation au poste de travail sera identifié en lien avec l'âge du salarié(e), il fera l'objet d'un examen approfondi conduit par le médecin du travail conjointement avec l'encadrement et la DRH. Si cet examen confirme qu'il n'y a pas de solution satisfaisante à attendre d'un aménagement du poste et qu'il est nécessaire d'envisager un repositionnement professionnel, le(la) salarié(e) sera prioritaire sur les postes ouverts à la mobilité interne et correspondant à son niveau de qualification. Il(elle) bénéficiera des formations nécessaires pour faciliter sa reconversion professionnelle et son adaptation au nouveau poste.

Les cas individuels concernés par cette disposition feront l'objet d'une information précise auprès du CHSCT concerné.

3.3 : Aménagement de la durée du travail

Le travail à temps partiel, sous ses différentes formes, peut constituer une réponse à la question de la pénibilité du travail en dernière partie de carrière, notamment dans les cas où l'aménagement des postes ou des horaires ne serait pas la meilleure solution praticable en raison des contraintes d'organisation liées à la spécificité du travail. Les dispositions définies à l'article 7.4 sont destinées à faciliter la mise en œuvre du travail à temps partiel en fin de carrière.

Article 4 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'un bon déroulement de la carrière des salarié(e)s jusqu'au terme de leur vie professionnelle doit prendre appui sur une gestion conduite sur l'ensemble du parcours et non pas seulement sur des mesures qui concernent les dernières années d'activité avant la retraite. Cette gestion suppose la mise en œuvre de moyens permettant d'informer et au besoin d'accompagner chaque salarié(e) aux différentes étapes de son parcours.

A cet effet, Radio France mettra en place des entretiens et des bilans d'étape, proposés progressivement à tou(te)s les salarié(e)s selon les règles suivantes :

4.1 : Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005, chaque salarié(e) atteignant l'âge de 45 ans « a droit à un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cet entretien peut être renouvelé tous les cinq ans. »

Radio France souhaite développer, sur la base du volontariat, la pratique de cet entretien ainsi que sa reconduction tous les cinq ans. Cet entretien sera distinct de l'entretien annuel de bilan et de développement qui a lieu entre l'intéressé et son supérieur hiérarchique, et dont les objectifs sont différents. Chaque salarié(e) concerné(e) sera informé(e) de la possibilité de rencontrer un responsable de la gestion des ressources humaines pour faire le point sur ses compétences et ses motivations par rapport à la suite de son parcours professionnel.

L'entretien de seconde partie de carrière pourra conduire à formuler des avis et des recommandations, à envisager éventuellement une démarche de bilan plus approfondi, ou encore à étudier un plan individuel de formation dans la perspective d'une évolution professionnelle.

L'accord fixe un objectif chiffré à la réalisation de ces entretiens, tout en sachant que le résultat dépendra largement de l'attitude des salarié(e)s eux(elles)-mêmes. L'objectif est d'obtenir que 20% des salarié(e)s de 45 ans et plus aient eu un entretien de seconde partie de carrière dans les trois prochaines années.

Il est rappelé par ailleurs que l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 définit le droit de tout(e) salarié(e) âgé(e) de plus de 45 ans (et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise) à bénéficier d'un bilan de compétences à sa demande.

4.2 : Bilans d'étape

Parallèlement à la mise en place de l'entretien de seconde partie de carrière, Radio France souhaite faire bénéficier tou(te)s ses salarié(e)s de la possibilité d'un bilan d'étape, y compris certain(e)s jeunes collaborateur(trice)s qui peuvent légitimement souhaiter faire le point après les premières années de travail professionnel, ou qui ont des interrogations sur la suite de leur carrière.

Ce type d'entretien avec un responsable de la gestion des ressources humaines sera donc étendu progressivement à tou(te)s les salarié(e)s qui en exprimeront la demande, notamment les jeunes collaborateur(trice)s dans les cinq ans qui suivront leur intégration dans l'entreprise.

4.3 : Prise en compte de l'âge dans la démarche de GPEC

L'évolution des régimes de retraite pourrait se traduire par un allongement progressif de la vie professionnelle, avec des conséquences sur la gestion des fins de carrière. Les comportements seront un peu différents probablement selon les métiers exercés. Il devient nécessaire d'anticiper du mieux possible ces changements. Sachant l'incertitude qui caractérise actuellement les simulations des flux de départs en retraite, Radio France établira des projections sur la base de plusieurs scénarios, qui seront actualisés chaque année et portés à la connaissance de la commission emploi-formation du CCE. Ces scénarios donneront des indications sur des actions à mener (organisation, formation, mobilité, ...) pour faciliter aux salarié(e)s âgé(e)s l'exercice d'une fonction qui tienne compte de leur expérience tout en s'inscrivant dans les besoins de l'entreprise.

Radio France identifiera les fonctions pouvant correspondre plus particulièrement aux compétences et aux souhaits de certain(e)s salarié(e)s en dernière partie de carrière. Il s'agira notamment de missions d'expertise, de formation et de tutorat, ou encore de la participation à des actions d'enseignement.

Article 5 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour faciliter le bon déroulement des carrières, Radio France veillera à assurer à l'ensemble de ses salarié(e)s, y compris les plus âgé(e)s, les mêmes conditions d'accès à la formation et à la mobilité professionnelle.

5.1 : Formation professionnelle

L'entreprise mettra en place un suivi spécifique de toutes les actions de formation dont bénéficient les salarié(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus. Un indicateur sera établi pour connaître la nature et le volume des formations suivies par ces salarié(e)s, relativement aux autres collaborateur(trice)s. Cet indicateur sera communiqué chaque année à la commission emploi-formation du CCE.

Par ailleurs les parties signataires rappellent que, conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salarié(e)s âgés de 45 ans et plus sont éligibles en priorité à des périodes de professionnalisation, en vue de préparer au mieux leur évolution dans la seconde partie de leur carrière.

De même il(elle)s sont prioritaires pour engager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Concernant le droit individuel à la formation (DIF), il est rappelé que les salarié(e)s de 50 ans et plus peuvent utiliser de plein droit le capital acquis au titre du DIF pour abonder une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'entreprise lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

5.2 : Mobilité professionnelle

La volonté de permettre aux salarié(e)s de bénéficier d'opportunités d'évolution professionnelle quel que soit leur âge se traduira par une vigilance sur l'accès à la mobilité tout au long de leur carrière.

Concrètement, Radio France mettra en place un indicateur permettant de comparer les taux de mobilité (changement de poste et/ou de métier) des salarié(e)s de 45 ans et plus par rapport à ceux de la tranche d'âge 35/45 ans. De même un indicateur permettra de suivre le rapport entre l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle au-delà de 45 ans.

Bien que cet indicateur ne soit pas encore renseigné actuellement, l'entreprise se fixe l'objectif d'augmenter de 25%, en référence à l'année 2009, le taux de mobilité professionnelle des salarié(e)s âgés de 45 ans et plus, au terme des trois années de durée de l'accord. Cet objectif sera éventuellement réactualisé en fonction du taux de mobilité qui sera constaté pour 2009.

Le taux de mobilité professionnelle sera communiqué chaque année à la commission emploi-formation du CCE.

Article 6 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires accordent une grande attention à l'enjeu que représente la transmission des compétences entre les générations. D'une part il semble assez évident que la mise en œuvre de cette transmission contribue directement à la reconnaissance de la place et du rôle des salarié(e)s qui approchent du terme de leur carrière professionnelle. D'autre part, l'entreprise se doit de tirer parti du capital d'expérience dont dispose les salarié(e)s plus âgé(e)s, dans un grand nombre de métiers, pour piloter efficacement les changements en associant les connaissances technologiques des plus jeunes et l'expérience des plus anciens. Enfin il convient d'assurer la cohabitation harmonieuse des différentes générations au sein de l'entreprise.

A cet effet, Radio France mise sur un développement de la pratique du tutorat au sein des équipes de travail, organisé selon les principes suivants :

En amont, la DRH procédera avec les différentes directions de l'entreprise à un recensement des compétences et savoir-faire professionnels qui justifient une attention particulière quant à leur transmission aux jeunes salarié(e)s, dans le but d'orienter les pratiques de tutorat.

La mission de tuteur(trice) consiste dans l'accompagnement d'un ou parfois deux jeunes salarié(e)s pendant leur intégration dans leur service et leur métier ou à l'occasion d'un nouvel apprentissage. Cette mission s'exerce en temps partagé et doit être compatible avec la poursuite de la fonction principale du tuteur(trice). Dans certains cas qui seront identifiés au point de départ de la mission de tutorat, celle-ci nécessitera un aménagement de la fonction du tuteur(trice) et des moyens adaptés de remplacement.

Les tuteur(trice)s devront être volontaires pour exercer cette mission. Il(elle)s seront choisi(e)s par la hiérarchie et la fonction RH en raison de leur légitimité professionnelle. Une formation spécifique leur sera dispensée pour développer leur savoir-faire pédagogique.

Une réunion des tuteur(trice)s sera organisée annuellement dans l'entreprise afin de permettre l'échange des bonnes pratiques et de valoriser la fonction du tutorat.

Radio France mettra en place un suivi annuel des missions de manière à évaluer le développement de la pratique du tutorat parmi les salarié(e)s concerné(e)s. Elle se donne pour objectif que 50% des nouveaux entrants soient accompagnés par un(e) tuteur(trice) volontaire et formé(e), au terme des trois années de durée de l'accord.

Article 7 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les dispositions légales et réglementaires concernant le départ à la retraite conduisent les parties signataires à souhaiter la mise en place de dispositions destinées à aménager la période de transition, dont la longueur peut être variable, entre la pleine activité professionnelle et la retraite. Le début de cette période se situe approximativement au moment où le(la) salarié(e), envisageant la proximité de sa retraite, peut souhaiter que soient précisées les modalités de son activité pour les dernières étapes de son parcours professionnel. Réciproquement l'entreprise a tout intérêt à connaître les intentions de son(sa) collaborateur(trice), même si celles-ci sont encore imprécises, afin d'anticiper au mieux les conséquences des futurs départs à la retraite sur la gestion de ses ressources humaines. Cela ne peut se faire naturellement qu'à la condition de respecter le libre choix de chaque collaborateur(trice) de communiquer ou non ses intentions en la matière.

C'est pourquoi Radio France met en place des dispositions destinées d'une part à favoriser une information réciproque entre le(la) salarié(e) et l'entreprise à l'approche de la fin de carrière, d'autre part à proposer des aménagements notamment en matière de temps de travail.

Ces dispositions s'ajoutent à l'obligation faite désormais à l'entreprise d'interroger par écrit chaque année les collaborateur(trice)s de 65 ans et plus sur leur décision de liquider ou non leur retraite, ce jusqu'à l'âge limite de 70 ans.

7.1 : *Entretien sur les perspectives de la fin de carrière*

Une information réciproque sur les perspectives de la fin de carrière n'est envisageable que dans un climat de confiance entre le(la) salarié(e) et l'entreprise. Elle repose donc sur un principe de volontariat absolu de la part du(de la) salarié(e).

Tout(e) salarié(e) âgé(e) de 58 ans ou plus se verra proposer un entretien avec un membre de la fonction RH pour examiner, sans engagement de part ou d'autre, les questions qui se posent ou se poseront prochainement à propos de la dernière partie de sa carrière. Une formation spécifique sera organisée pour les personnes appelées à conduire ces entretiens.

Si le(la) salarié(e) accepte de participer à cet entretien, les points suivants seront principalement abordés :

- L'échéance à laquelle le(la) salarié(e) pourrait envisager son départ en retraite ;
- La façon dont le(la) salarié(e) envisagerait d'organiser la période de transition vers sa retraite (maintien en pleine activité, aménagement de son temps de travail, retraite progressive, éventualité de continuer à travailler après la liquidation de sa retraite, ...)
- La ou les missions que l'entreprise serait susceptible de lui confier en fonction de ses compétences et de l'organisation qu'il(elle) envisage pour son activité durant cette période ;
- Le changement de poste qui pourrait éventuellement être induit par cette mission ;
- La formation qu'il conviendrait d'organiser.

Cet entretien pourra aboutir soit à confirmer le statu quo de la situation professionnelle du(de la) salarié(e), soit à engager un processus d'aménagement de son activité au cours des mois suivants si les deux interlocuteurs en sont d'accord, soit à convenir éventuellement d'un rendez-vous ultérieur pour reprendre la discussion sur le sujet.

La proposition d'entretien sur les perspectives de la fin de carrière pourra être renouvelée à intervalles réguliers, environ tous les deux ans.

7.2 : Bilan retraite

Les parties signataires conviennent de donner à tout(e) salarié(e) qui acceptera de participer à la démarche d'entretien décrite ci-dessus la possibilité de faire réaliser avant cet entretien un bilan personnalisé de retraite par un organisme agréé par la direction de Radio France. Ce bilan permettra d'établir la reconstitution de carrière, de retrouver si nécessaire les périodes non ou mal renseignées, et de faire une simulation précise du montant des pensions en fonction de différentes dates possibles pour la liquidation de la retraite.

Le bilan retraite sera la propriété du(de la) salarié(e). Cependant dans le but de l'information réciproque que Radio France souhaite encourager, le(la) salarié(e) sera invité(e) à faire connaître à la DRH le nombre de trimestres de cotisations validés par la Sécurité sociale, qui sera indiqué dans son bilan retraite.

Si le(la) salarié(e) donne son accord préalable pour communiquer cette information, le coût de réalisation de son bilan retraite sera pris en charge par l'entreprise.

7.3 : Formation de préparation à la retraite

Tout(e) salarié(e) peut souhaiter légitimement s'informer du mieux possible sur les réponses aux différentes questions qui se posent à lui(elle) dans la perspective d'un prochain départ en retraite, questions administratives mais aussi et plus encore questions relatives à l'organisation de sa vie personnelle, par exemple.

Radio France prendra en charge un stage de formation de préparation à la retraite auprès d'un organisme qu'elle aura agréé, pour tout(e) salarié(e) âgé de 58 ans ou plus qui en exprimera la demande.

7.4 : Temps partiel en fin de carrière

7.4.1 : Passage à temps partiel

Les parties signataires conviennent qu'à partir de 58 ans, tout(e) salarié(e) qui informera l'entreprise de son souhait de partir à la retraite dans un délai maximum de 5 ans et qui en fera la demande sera en droit d'obtenir le passage à temps partiel pour aménager autrement sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Sa demande devra intervenir trois mois avant la date souhaitée pour la modification de son temps de travail. En cas de nécessité liée au fonctionnement du service, un changement d'affectation sur un emploi de même qualification pourra lui être proposé.

7.4.2 : Temps partiel compensé en partie

Radio France met en place un dispositif incitatif pour faciliter la diminution progressive d'activité des salarié(e)s les plus âgé(e)s, par un aménagement du passage à temps partiel pour ceux(celles) qui souhaiteront en bénéficier.

Les salarié(e)s âgé(e)s de 58 ans et plus, présent(e)s dans l'entreprise à temps complet depuis au moins 5 ans, auront la possibilité de travailler à temps partiel au taux de 80% selon les dispositions suivantes :

- Soit abondement de leur rémunération pour la porter au niveau de 90% de la rémunération temps plein, le calcul étant fait sur la base de la rémunération brute annuelle ;
- Soit attribution de jours de congés supplémentaires portés au crédit de leur CET, pour un nombre correspondant à l'abondement de rémunération ci-dessus, majoré de 20% ;

Et dans les deux cas maintien des cotisations retraite (Sécurité sociale et caisses complémentaires) sur la base d'un salaire temps plein, l'entreprise prenant à sa charge la portion des cotisations patronales et salariales au-delà de 90% de la rémunération temps plein.

Le dispositif sera également accessible aux mêmes conditions aux salarié(e)s de 58 ans et plus, déjà à temps partiel au taux de 80%, s'il(elle)s souhaitent réduire ce taux à 60%. Leur rémunération sera maintenue à l'équivalent de 70% d'un temps plein, et les cotisations retraite sur la base de leur salaire antérieur à 80%, l'entreprise prenant à sa charge la portion des cotisations patronales et salariales entre 70% et 80% de la rémunération temps plein.

Le bénéfice de ce dispositif sera limité à une durée de 4 années maximum pour chaque salarié(e). Il sera donc souhaitable que le(la) salarié(e) en fasse la demande en tenant compte de la date à laquelle il(elle) envisage son départ à la retraite, étant entendu qu'il(elle) devra également s'assurer de pouvoir bénéficier à cette date de la pension vieillesse Sécurité sociale à taux plein.

En pratique, le dispositif fera l'objet d'un avenant au contrat de travail du(de la) salarié(e), et l'abondement de la rémunération se fera sous la forme d'avances mensuelles sur salaire. Au terme de la période définie dans l'avenant, l'entreprise annulera la créance ainsi constituée sur le(la) salarié(e) à la condition qu'il(elle) liquide sa retraite comme prévu, soit immédiatement, soit au terme d'un congé total de fin de carrière (article 7.5.1) faisant directement suite à la période de temps partiel compensé.

JE
JE
SS

Si le(la) salarié(e) a fait le choix de jours de congés supplémentaires à la place de l'abondement de rémunération, ces jours portés au crédit de son CET seront validés à la même condition de liquidation de sa retraite au terme du congé total de fin de carrière. A cette même condition également, l'indemnité de départ à la retraite du(de la) salarié(e) sera calculée sur la base de sa rémunération reconstituée selon son taux d'activité antérieur à son entrée dans le dispositif de temps partiel compensé, quelle que soit l'option choisie (abondement de rémunération ou congés supplémentaires).

Par exception, dans le cas où un(e) salarié(e) bénéficiant du dispositif de temps partiel compensé serait victime d'une situation de force majeure entraînant pour son foyer une perte de revenu significative et indépendante de sa volonté, et le(la) contraignant à solliciter le retour à temps plein et/ou la poursuite de son activité au-delà des 4 ans prévus, la demande de ce(tte) salarié(e) serait examinée favorablement.

Pour bénéficier du dispositif de temps partiel compensé le(la) salarié(e) devra en faire la demande au moins trois mois avant la date souhaitée pour la modification de son temps de travail. En cas de nécessité liée au fonctionnement du service, un changement d'affectation sur un emploi de même qualification pourra lui être proposé. Dans les cas où le passage à temps partiel poserait un problème de potentiel disponible, une solution de remplacement sera recherchée, dans la limite permise par l'économie globale de coût salarial engendrée par l'ensemble du dispositif.

Cas particulier des salarié(e)s travaillant en temps partiel non choisi.

Ces salarié(e)s auront la possibilité, à partir de l'âge de 58 ans, soit de choisir le dispositif ci-dessus si leur taux d'activité est de 80%, soit d'opter pour une réduction de leur taux d'activité de 10% sans perte de rémunération, du moment que leur taux actuel d'activité est égal ou supérieur à 50%.

Le dispositif défini ci-dessus s'applique dans le contexte des dispositions légales et réglementaires actuellement en vigueur pour la retraite des salarié(e)s. Les parties signataires conviennent qu'une modification de ces dispositions conduirait à la remise en cause du dispositif de temps partiel en fin de carrière et à sa renégociation.

7.5 : Congés de fin de carrière

La prise d'un congé de fin de carrière est prévue par le protocole d'accord du 14 novembre 2006 portant sur le CET : « Le congé de fin de carrière est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salarié(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. Ces jours ne peuvent donner lieu à une indemnisation au moment du départ à la retraite. En conséquence, ils doivent être impérativement pris avant la date de liquidation de retraite envisagée. »

Les parties signataires conviennent d'apporter les précisions suivantes :

7.5.1 : Cessation anticipée d'activité (congé total)

Les dispositions prévues par le protocole d'accord cité s'appliquent, notamment le délai de prévenance de six mois.

Dans le cas où le congé de fin de carrière fera suite immédiatement à une période de temps partiel compensé (article 7.4.2), la rémunération du congé sera calculée sur la base du taux d'activité antérieur au passage à temps partiel compensé.

Il est possible également d'intégrer le congé de fin de carrière dans une période de temps partiel compensé. Dans ce cas, le congé revient à utiliser 4 jours du CET par semaine calendaire, et est rémunéré à hauteur de 90% du salaire temps plein.

7.5.2 : Cessation progressive d'activité

La cessation progressive d'activité signifie une prise échelonnée dans le temps des jours épargnés dans le CET. Trois modalités sont possibles :

- La prise de semaines séparées de congés, en sus des congés payés, avec un délai de prévenance d'un mois à chaque fois. Les dates et la fréquence de ces semaines de congés sont soumises à l'accord de la hiérarchie, au même titre que les congés payés normaux.
- La prise régulière d'une journée par semaine au long de l'année, définie en accord avec la hiérarchie, dans la limite de trois années continues. La prise de cette journée hebdomadaire pourra se faire en utilisant d'une part les jours de RTT dont le(la) salarié(e) dispose et d'autre part les jours épargnés sur son CET.
- Le passage à mi-temps la dernière année d'activité, selon une organisation du temps de travail définie en accord avec la hiérarchie et dans le respect des dispositions légales sur le temps partiel.

Dans les deux derniers cas le délai de prévenance est de 3 mois.

Les modalités définies ci-dessus peuvent être appliquées successivement si nécessaire, étant rappelé que la totalité des jours épargnés doit être utilisée avant le départ à la retraite.

Article 8 : Mise en œuvre et suivi de l'accord

8.1 : Sensibilisation et communication auprès des collaborateur(trice)s de l'entreprise

Pour assurer la mise en œuvre du présent accord, Radio France développera auprès de l'ensemble de ses collaborateur(trice)s des actions régulières de communication et d'explication de la politique portée par cet accord.

Une formation de sensibilisation à l'enjeu de la gestion des âges et aux bonnes pratiques à acquérir pour assurer l'emploi des salarié(e)s plus âgé(e)s sera organisée à partir de 2010 en priorité pour l'encadrement.

8.2 : Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de deux représentant(e)s par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentant(e)s de la direction.

La commission de suivi se réunira au minimum une fois par an afin d'examiner le bilan qualitatif et quantitatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord. Son rôle s'exercera sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel dans le domaine de l'emploi.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans renouvelables à compter de sa date de signature. Deux mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées et des résultats par rapport aux objectifs. Au vu de ce bilan, elles décideront, soit de renouveler l'accord à l'identique pour une nouvelle durée déterminée, soit de négocier sa révision ou son amélioration.

Article 10 : Publicité

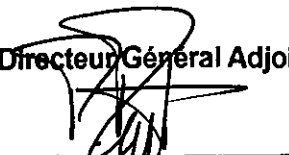
Cet accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 5 exemplaires auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 octobre 2009

Pour les organisations syndicales


Pour la direction de Radio France

SNRT-CGT

Le Directeur Général Adjoint

Patrice PAPET

SNJ-CGT

SNFORT


SYLVIANE SAURIN

SNJA-FO

SUPART-FO

CFDT

SUD

SNJ

CFE-CGC

SNAPTA-CFTC

SNAJ-CFTC

SNAPI-CFTC