

TITRE 1

Les personnels techniques et administratifs (PTA)

Les salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU)

(dans les conditions définies au préambule du titre 2)

Les musicien-nes des formations permanentes (dans les conditions définies au préambule du titre 3)

SOMMAIRE

CHAPITRE IV	LES ENGAGEMENTS A L'EMBAUCHE	10
Article IV.1	Principes professionnels.....	10
Article IV.2	Exclusivité de collaboration.....	10
Article IV.3	Intérêts croisés.....	11
Article IV.4	Inventions.....	11
Article IV.5	Protection des salarié-es.....	11
Article IV.6	Droit d'expression.....	11
Article IV.7	Utilisation des prestations.....	12
CHAPITRE V	LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
Article V.1	Les différentes natures des contrats de travail.....	13
V.1.1	Le contrat à durée indéterminée	
V.1.2	Le contrat à durée déterminée	
V.1.2.1	Le contrat à durée déterminée de droit commun	
Article V.2	L'embauche.....	13
V.2.1	Le contrat de travail	
V.2.2	La période d'essai	
V.2.3	La procédure d'embauche	
CHAPITRE VI	L'ANCIENNETE	16
CHAPITRE VII	LES EMPLOIS ET LES REMUNERATIONS	18
Article VII.1	La nomenclature des métiers et emplois et leur positionnement.....	18
VII.1.1	La nomenclature des métiers et emplois et les parcours professionnels	
VII.1.1.1	La nomenclature des métiers et emplois	
VII.1.1.2	Les parcours professionnels	
VII.1.2	Le positionnement des emplois dans des groupes de classification	
VII.1.3	La commission de suivi métiers - emplois	
Article VII.2	Les niveaux de qualification.....	20
Article VII.3	Le système de rémunération.....	22
VII.3.1	Les éléments constitutifs de la rémunération mensuelle	
VII.3.1.1	Le salaire de qualification individuel mensuel	
VII.3.1.2	La prime d'ancienneté mensuelle	
VII.3.1.3	L'indemnité mensuelle	
VII.3.2	La prime de fin d'année	
VII.3.3	Le taux horaire	
VII.3.4	Rémunération dans le cadre d'une mobilité temporaire sur un emploi d'un groupe de classification supérieur	
VII.3.5	Evolution des rémunérations	
VII.3.5.1	Négociation annuelle obligatoire (NAO)	
VII.3.5.2	Promotions individuelles	
VII.3.5.2.1	Acquisition de compétences dans son emploi	

VII.3.5.2.2	Accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein d'une autre « sous-famille de métiers »
VII.3.5.2.3	Accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein d'une même « sous-famille de métiers »
VII.3.5.3	Mesures salariales individuelles
VII.3.5.4	Mesures de rattrapage
VII.3.5.4.1	Mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les nouveaux-elles embauché-es
VII.3.5.4.2	Mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les salarié-es ayant accédé au niveau A d'un autre emploi
VII.3.5.4.3	Mesure de rattrapage du niveau de qualification C
VII.3.5.4.4	Mesure de rattrapage du niveau de qualification S1
VII.3.5.4.5	Mesure de rattrapage du niveau de qualification S2
VII.3.5.5	Cas spécifique de l'accès à un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur
VII.3.5.6	La commission de suivi des carrières

CHAPITRE VIII	LE TEMPS DE TRAVAIL	32
Article VIII.1	Définition et modalités de décompte du temps de travail	32
VIII.1.1	Le temps de travail effectif	
VIII.1.2	Les temps de repas et de pause des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	
VIII.1.2.1	Les temps de repas des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	
VIII.1.2.2	Les temps de pause des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	
VIII.1.3	Décompte du temps de travail en mission pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	
VIII.1.4	Les temps de déplacement des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	
VIII.1.4.1	Temps de trajet	
VIII.1.4.2	Temps de transport	
Article VIII.2	La durée du travail	34
VIII.2.1	Durée du temps de travail effectif	
VIII.2.2	Durée maximale de temps de travail effectif	
VIII.2.2.1	Durée maximale hebdomadaire de temps de travail effectif	
VIII.2.2.2	Durée maximale quotidienne de temps de travail effectif	
VIII.2.2.3	Repos quotidien	
VIII.2.2.4	Repos hebdomadaire	
Article VIII.3	Les heures indemnisées	36
VIII.3.1	Travail de nuit	
VIII.3.1.1	Définition du travail de nuit	
VIII.3.1.2	Définition du (de la) travailleur-euse de nuit	
VIII.3.1.3	Contreparties au travail de nuit	
VIII.3.2	Travail du dimanche	
VIII.3.3	Travail les jours fériés	
Article VIII.4	Les systèmes horaires et les modalités de réduction du temps de travail	39
VIII.4.1	Les systèmes horaires	
VIII.4.1.1	Règles de planification communes pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures	

VIII.4.1.2	Le travail en horaires hebdomadaires constants	
VIII.4.1.3	Le travail en horaires variables hebdomadaires, horaires variables « modulés » ou horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année	
VIII.4.1.3.1	Le travail en horaires variables hebdomadaires	
VIII.4.1.3.2	Le travail en horaires variables « modulés »	
VIII.4.1.3.3	Le travail en horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année	
VIII.4.1.4	Organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé	
VIII.4.1.5	Le travail en horaires cycliques constants	
VIII.4.1.6	Le travail posté continu	
VIII.4.1.7	Le travail en horaire « cyclique »	
VIII.4.2	Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail	
Article VIII.5	Décompte et taux de majoration des heures supplémentaires	50
Article VIII.6	Heures complémentaires des salarié-es à temps partiel	52

CHAPITRE IX	LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE	53
Article IX.1	Les autorisations d'absence	53
IX.1.1	Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses	
IX.1.2	Les autorisations d'absence pour représentation d'associations familiales	
IX.1.3	Les autorisations d'absence supplémentaires spéciales	
Article IX.2	Les différents types de congés rémunérés	53
IX.2.1	Les périodes d'absence prises en compte pour l'acquisition des congés payés	
IX.2.2	Les congés annuels	
IX.2.3	Les congés supplémentaires d'ancienneté	
IX.2.4	Les congés pour événements familiaux	
IX.2.5	Les congés supplémentaires spéciaux	
Article IX.3	Les différents types de congés non rémunérés	57
IX.3.1	Les obligations militaires (congé partiellement rémunéré)	
IX.3.2	Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique	
IX.3.3	Le congé non rémunéré pour convenance personnelle	
IX.3.4	Le « congé médico-social »	
IX.3.5	Le don de jours de repos au bénéficiaire du (de la) salarié-e de Radio France parent d'un enfant gravement malade	
IX.3.6	Le congé parental d'éducation	
IX.3.7	Le congé de proche aidant	
Article IX.4	Les modalités de mise en œuvre des différents congés	62
IX.4.1	Les conditions de départ en congé	
IX.4.2	Les règles relatives au report des congés	
IX.4.3	Règles spécifiques aux salarié-es originaires des territoires ultramarins	
IX.4.3.1	Cumul des congés	
IX.4.3.2	Frais de transport	
IX.4.4	Les congés des salarié-es à temps partiel	
IX.4.5	Les congés et l'arrêt maladie / accident du travail	

CHAPITRE X	LE COMPTE EPARGNE-TEMPS	65
Article X.1	Bénéficiaires	65
Article X.2	Alimentation du compte	65
Article X.3	Utilisation du compte	65
X.3.1	Nature des congés financés par le CET	
X.3.2	Conditions et modalités de départ en congé financé par le CET	
X.3.2.1	Le congé pour convenance personnelle financé	
X.3.2.1.1	Nombre de jours minimum à épargner pour financer le congé et durée de celui-ci	
X.3.2.1.2	Délai de prévenance	
X.3.2.1.3	Validation de l'employeur	
X.3.2.2	Le congé de fin de carrière financé	
X.3.2.2.1	Nombre de jours minimum à épargner pour financer le congé et durée de celui-ci	
X.3.2.2.2	Délai de prévenance	
X.3.2.3	Le congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental financés	
X.3.2.4	Le « congé médico-social » financé	
X.3.3	Droits et obligations des salarié-es pendant le congé financé par le CET	
Article X.4	Rémunération du congé	67
Article X.5	Reprise du travail	68
Article X.6	Monétisation du compte	68
Article X.7	Modalités de conversion en argent des jours épargnés	68
Article X.8	Cessation et renonciation à l'utilisation du compte	69
X.8.1	Cessation du compte	
X.8.2	Conditions de renonciation à l'utilisation du compte	
X.8.2.1	Renonciation	
X.8.2.2	Plafond du CET	
Article X.9	Information des salarié-es	70
CHAPITRE XI	SUSPENSION, DETACHEMENT, MISE A DISPOSITION	71
Article XI.1	Suspension pour mandats publics	71
Article XI.2	Détachement	71
Article XI.3	Mise à disposition	71
Article XI.4	Dispositions communes	71
CHAPITRE XII	LA DISCIPLINE	72
Article XII.1	Définition	72
Article XII.2	Echelle des sanctions	72
Article XII.3	Procédure disciplinaire	72
XII.3.1	Entretien préalable	
XII.3.2	Garanties supplémentaires en cas de licenciement	
XII.3.2.1	La convocation à une réunion de la commission de discipline	
XII.3.2.2	La commission de discipline au niveau de l'entreprise	
XII.3.2.2.1	Convocation de la commission de discipline	
XII.3.2.2.2	Constitution de la commission de discipline	
XII.3.2.2.3	Fonctionnement de la commission de discipline	
XII.3.3	La notification d'une sanction	

XII.3.3.1	Notification d'un avertissement, d'un blâme ou d'une mise à pied disciplinaire	
XII.3.3.2	Notification d'un licenciement	
Article XII.4	Suspension d'activité du (de la) salarié-e	75
Article XII.5	Prescriptions des sanctions	75
CHAPITRE XIII	LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	76
Article XIII.1	La retraite	76
XIII.1.1	Les règles de départ ou mise à la retraite	
XIII.1.1.1	Le départ volontaire en retraite	
XIII.1.1.2	La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	
XIII.1.2	Les régimes de retraite	
XIII.1.3	L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite	
Article XIII.2	Le licenciement	78
XIII.2.1	Le licenciement pour motif économique	
XIII.2.1.1	Définition	
XIII.2.1.2	Licenciement collectif pour motif économique	
XIII.2.2	Le licenciement pour autres motifs	
XIII.2.3	L'indemnité conventionnelle de licenciement	
Article XIII.3	La rupture conventionnelle	81
Article XIII.4	La démission	81
Article XIII.5	Le préavis	81
Article XIII.6	Le décès	81
CHAPITRE XIV	LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	82
Article XIV.1	Procédure de mobilité interne (mutation définitive ou mobilité temporaire de plus de 6 mois)	82
Article XIV.2	Suivi du parcours professionnel	83
Article XIV.3	Mobilité temporaire	84
Article XIV.4	Accompagnement de la mobilité géographique	84
XIV.4.1	Mobilité géographique volontaire et pérenne	
XIV.4.1.1	Transport	
XIV.4.1.2	Hébergement pendant la recherche de logement	
XIV.4.1.3	Déménagement	
XIV.4.1.4	Frais de logement	
XIV.4.2	Mobilité géographique volontaire et provisoire de plus d'un mois	
XIV.4.2.1	Transport	
XIV.4.2.2	Hébergement pendant la recherche de logement	
XIV.4.2.3	Hébergement	
XIV.4.3	Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement inférieur ou égal à un mois)	

CHAPITRE XV	LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL	87
Article XV.1	Définition	87
Article XV.2	Contrat de travail	87
Article XV.3	Modalités de passage à temps partiel pour une durée déterminée (temps partiel choisi)	88
XV.3.1	Réduction de la durée du travail suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant (congé parental d'éducation à temps partiel)	
XV.3.2	Réduction de la durée du travail de droit pour raisons familiales urgentes	
XV.3.3	Réduction de la durée du travail pour élever un ou plusieurs enfants à charge, au sens de la réglementation sur les prestations familiales, de moins de 12 ans	
XV.3.4	Réduction de la durée du travail pour raisons familiales d'une particulière gravité	
XV.3.5	Période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant	
XV.3.6	Période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale	
XV.3.7	Temps partiel pour convenance personnelle (au moins 3 mois renouvelables)	
Article XV.4	Priorité d'affectation	94
Article XV.5	Exclusivité de collaboration	94
Article XV.6	Ancienneté	94
Article XV.7	Formation professionnelle	94
Article XV.8	Durée du travail	94
Article XV.9	Congés payés	95
Article XV.10	Rémunérations	95
Article XV.11	Primes et indemnités	95
Article XV.12	La fin du contrat de travail	96
XV.12.1	Indemnités de mise à la retraite, de départ à la retraite, de licenciement	

CHAPITRE XVI	LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MISSION DES SALARIE-ES	97
Article XVI.1	Conditions générales	97
XVI.1.1	Zones de déplacement	
XVI.1.2	Conduite d'un véhicule mis à disposition par Radio France	
XVI.1.3	Utilisation des taxis	
Article XVI.2	Déplacements dans la zone 1	98
XVI.2.1	Conditions de transport	
XVI.2.2	Remboursement des frais de transports en commun	
XVI.2.3	Utilisation du véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1	
XVI.2.3.1	Nécessité de service	
XVI.2.3.2	Convenance personnelle	
XVI.2.4	Prise en charge des frais de repas	
Article XVI.3	Déplacements dans les zones 2 et 3	99
XVI.3.1	Ordre de mission	
XVI.3.2	Fixation du mode de transport	
XVI.3.3	Remboursement des frais de transport	
XVI.3.4	Utilisation d'un véhicule personnel en mission	
Article XVI.4	Conditions de prise en charge des frais de mission	99

XVI.4.1	Frais de mission en zone 2
XVI.4.1.1	Frais de repas et de petit déjeuner
XVI.4.1.2	Frais d'hébergement et/ou de petit déjeuner
XVI.4.2	Frais de mission en zone 3
XVI.4.2.1	Frais de repas et de petit déjeuner
XVI.4.2.2	Frais d'hébergement
XVI.4.2.3	Frais divers engagés à l'occasion de la mission, dans le cadre et pour les besoins de l'activité professionnelle

ANNEXES

ANNEXE 1	à l'article IV.4 du chapitre IV du titre 1 – Inventions des salarié-es
ANNEXE 2	au chapitre VII du titre 1 – La nomenclature générale des métiers et emplois par famille de métiers
ANNEXE 3	au chapitre VII du titre 1 – La grille générale de classification du groupe 1 au groupe 9
ANNEXE 4	au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9
ANNEXE 5	au chapitre VII du titre 1 – La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière
ANNEXE 6	au chapitre VII du titre 1 – La rémunération mensuelle minimale lissée au recrutement
ANNEXE 7	au chapitre VII du titre 1 – L'indemnité mensuelle
ANNEXE 8	au chapitre VII du titre 1 – La prime de fin d'année
ANNEXE 9	au chapitre VII du titre 1 – Le passage à la nouvelle classification des emplois et au nouveau système salarial
ANNEXE 10	au chapitre VII du titre 1 – Les critères de transposition sur groupes échelons CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9
ANNEXE 11	au chapitre VII du titre 1 – Modèle de notification individuelle de transposition
ANNEXE 12	au chapitre VII du titre 1 – Les primes et indemnités liées à la situation familiale et à la restauration

- ANNEXE 13** **au chapitre VII du titre 1 – Exemples de possibilités de parcours professionnels**
- ANNEXE 14** **au chapitre IX du titre 1 – Modalités de mise en œuvre de la nouvelle période de référence des congés (année civile)**
- ANNEXE 15** **au chapitre XIII du titre 1 – Indemnités de retraite**
- ANNEXE 16** **au chapitre XIII du titre 1 – Indemnité conventionnelle de licenciement**
- ANNEXE 17** **à l'article XIV.4 du chapitre XIV du titre 1 – Indemnités, primes et plafonds faisant l'objet d'un examen en NAO**

Les engagements ci-dessous s'appliquent à l'ensemble des salarié-es visé-es au chapitre I « Objet et domaine » du présent accord, et pour les salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France, dans les conditions prévues aux titres 2 et 3 du présent accord.

Article IV.1 Principes professionnels

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

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

Article IV.2 Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à Radio France et aux salarié-es l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par un meilleur partage du travail.

A cet effet, la collaboration des salarié-es relevant du présent chapitre est exclusive.

Le chapitre XV du présent titre relatif aux salarié-es à temps partiel prévoit les conditions dans lesquelles il est dérogé au principe d'exclusivité de collaboration.

L'exclusivité de collaboration n'est pas applicable aux salarié-es en CDD de droit commun.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié-e d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de Radio France, qui lui serait préjudiciable ou concurrentielle.

Il est toutefois dérogé à ce principe lorsque l'employeur a accordé un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un-e salarié-e qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative, salariée ou non, qui n'est ni préjudiciable ni concurrentielle à Radio France. Cette disposition est étendue aux salarié-es bénéficiant d'un congé rémunéré dans le cadre du compte épargne-temps.

Des dérogations à ce principe peuvent également être accordées aux salarié-es (collaborations extérieures), sur autorisation écrite du (de la) Directeur-trice des Ressources Humaines ou de son (sa) représentant-e expressément mandaté-e, après une demande écrite et motivée du (de la) salarié-e concerné-e, auprès du secrétariat du (de la) Directeur-trice des Ressources Humaines.

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

Si une organisation syndicale saisit la direction suite au refus donné à une demande de dérogation, la direction communiquera à l'organisation syndicale une liste des demandes déposées avec, pour chacune, la suite donnée et ses raisons pour les refus.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas au bon fonctionnement du service.

Elles ne peuvent cependant pas s'exercer sur le temps de travail du (de la) salarié-e.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteur-es, d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, dans le respect des principes professionnels.

Article IV.3 Intérêts croisés

Il est interdit à tout-e salarié-e de posséder soi-même ou par personne interposée des intérêts au sein d'une entreprise ou d'être lié-e par contrat à une entreprise de telle sorte que cela puisse compromettre son indépendance et influencer ses choix professionnels.

Tous les renseignements utiles seront fournis à Radio France, par le (la) salarié-e, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Article IV.4 Inventions

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

L'**Annexe 1** du présent titre précise le régime applicable aux inventions des salarié-es à Radio France.

Article IV.5 Protection des salarié-es

Tout-e salarié-e de Radio France peut bénéficier d'une assistance juridique de Radio France en cas d'agressions physiques ou verbales ou toute atteinte à la personne dont il (elle) peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions à Radio France (assistance au cours du contrat de travail ou à l'issue de celui-ci) notamment dans le cadre d'une procédure pénale initiée par un dépôt de plainte du (de la) salarié-e victime.

En cas de mise en cause d'un-e salarié-e de Radio France dans le cadre de contentieux ou pré-contentieux initiés par des tiers, sur le fondement de délits de presse tels que relevés dans les textes légaux et réglementaires et notamment la Loi de 1881 (injures, diffamation...), Radio France prend à sa charge le coût de la défense du (de la) salarié-e, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du (de la) salarié-e.

Article IV.6 Droit d'expression

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

Article IV.7 Utilisation des prestations

Le présent article régit les rapports entre l'entreprise et les salarié-es en ce qui concerne la cession des droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salarié-es, accomplies dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail, que les salarié-es aient ou non la qualité d'auteur-e du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre radiophonique et/ou multimédia, ce sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi ou les tribunaux.

Radio France s'engage à ce qu'en cas de besoin, des négociations puissent être ouvertes avec les organisations syndicales représentatives concernant la cession de ces droits.

En l'absence d'accord spécifique pour une catégorie, les dispositions suivantes sont applicables :

- les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salarié-es dans le cadre des activités relevant de l'exécution de leur contrat de travail sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel ; les modalités de l'exploitation de la prestation pouvant donner droit à la qualité d'auteur-e pourront faire l'objet d'une négociation de gré à gré ;
- les salarié-es, qu'ils puissent ou non prétendre à la qualité d'auteur-e, cèdent à l'entreprise à titre exclusif l'ensemble des droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations accomplies dans le cadre des activités relevant de leur contrat de travail ;
- sont notamment acquis par l'entreprise les droits de reproduction, représentation, diffusion, exploitation commerciale ou non des prestations des salarié-es utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions ;
- en qualité de cessionnaire, l'entreprise pourra seule utiliser ou faire utiliser les droits ainsi acquis, par tous modes d'exploitation connus ou inconnus à ce jour, en extraits ou intégralement ;
- les droits acquis par l'entreprise au titre du présent article le sont pour la durée totale de la propriété littéraire et artistique et pour le monde entier ;
- l'entreprise a la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article ; cependant, elle s'engage à recueillir l'accord exprès de l'auteur-e au cas où elle envisagerait de les céder à des fins religieuses ou politiques.

Des clauses du contrat de travail peuvent venir préciser les dispositions ci-dessus.

Article V.1 Les différentes natures des contrats de travail**V.1.1 Le contrat à durée indéterminée**

Dans le champ couvert par le présent titre et conformément à l'article L.1221-2 du Code du Travail, il est rappelé que « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » au sein de Radio France. Toutefois, il est possible de recourir au contrat défini au paragraphe V.1.2 ci-après.

V.1.2 Le contrat à durée déterminée

Il peut être fait appel à des salarié-es engagé-es par contrats à durée déterminée selon les règles définies ci-après et dans le titre 2 du présent accord relatif aux salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant.

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

V.1.2.1 Le contrat à durée déterminée de droit commun

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

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

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

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

Article V.2 L'embauche

L'embauche s'effectue dans le respect des règles légales en vigueur et des dispositions particulières fixées par le présent titre et ses annexes.

V.2.1 Le contrat de travail

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

L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit, transmis au (à la) salarié-e dès son élaboration, qui doit être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le jour de l'embauche pour un contrat à durée indéterminée ou déterminée de droit commun.

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

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

- justifier de son état civil et de son domicile principal ;
- justifier des diplômes avancés et/ou des références professionnelles requises pour la qualification considérée ;

Chaque engagement doit notamment préciser :

- l'emploi, la qualification professionnelle, le statut au titre desquels le (la) salarié-e est embauché-e, la nature du contrat et pour les contrats à durée déterminée son objet ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, la date de prise de fonction, la durée et le lieu de travail, la direction d'affectation, et pour les contrats à durée déterminée le service d'affectation ;
- l'intitulé de l'accord collectif applicable, la durée de la période d'essai éventuellement prévue, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

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

V.2.2 La période d'essai

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

Pour les salarié-es en contrat à durée indéterminée

La période d'essai est fixée en application des dispositions de l'article L.1221-19 du Code du Travail, à savoir :

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise, les techniciens, les techniciens supérieurs
- 4 mois pour les cadres et assimilés

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

Délai de prévenance pour mettre fin à la période d'essai :

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, le (la) salarié-e est confirmé-e, sauf si l'employeur lui notifie par écrit le congé sans indemnité dans le respect du délai de prévenance prévu aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du Travail, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Si le délai de prévenance n'est pas respecté, il sera versé au (à la) salarié-e une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu pendant la durée du délai de prévenance restant à courir.

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

Pour les salarié-es en contrat à durée déterminée

La période d'essai est régie par la législation en vigueur, et notamment l'article L.1242-10 du Code du Travail qui prévoit qu'elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initiale du contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

V.2.3 La procédure d'embauche

Radio France rappelle tout son attachement à la mise en œuvre et au développement constant d'une politique générale et volontariste visant à renforcer la lutte permanente de l'entreprise contre toutes les formes de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même.

Radio France applique des critères d'embauche non discriminatoires et non distinctifs, conformément à l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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

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

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

Chaque candidature doit faire l'objet d'une réponse écrite.

Au-delà de trois candidatures n'ayant pas donné lieu à un entretien de recrutement, tout-e candidat-e en CDD de droit commun est reçu par un-e représentant-e de la fonction Ressources Humaines.

Tout-e salarié-e embauché-e doit effectuer une visite médicale d'information et de prévention ou tout autre dispositif prévu par des dispositions législatives particulières. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. La visite médicale d'information et de prévention doit être organisée par l'employeur dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf autres dispositions réglementaires.

Lors de son entrée à Radio France, le (la) salarié-e se voit remettre sous un format numérique le présent accord collectif et le règlement intérieur. Toute modification de ces textes sera portée à la connaissance des salarié-es.

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

Cette disposition n'est valable que si l'intéressé-e n'a pas perçu d'indemnité dans le cadre d'une procédure de licenciement, de rupture conventionnelle, de départ ou de mise à la retraite.

En cas de démission, l'ancienneté n'est pas reprise sauf accord entre les parties.

Les salarié-es sous CDI, CDD de droit commun, CDDU conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de leur ancienneté reconnue à Radio France.

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

Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, ne sont pas déduites les interruptions suivantes :

- congés annuels légaux et conventionnels (congés supplémentaires, congés supplémentaires spéciaux, et congés pour évènements familiaux)
- « jours flottants »
- arrêt pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle
- périodes de maladie ayant donné lieu à versement total ou partiel du salaire par Radio France ou par l'organisme de prévoyance
- congé de maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée
- « congé médico-social » (congé conventionnel regroupant les dispositifs légaux de congé de présence parentale, congé de proche aidant et congé de solidarité familiale)
- congé de formation économique, sociale et syndicale
- congé syndical (dans la limite de trois ans)
- congé individuel de formation (CIF)
- congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps - CET
- journée défense et citoyenneté
- temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires
- temps de service dans la réserve opérationnelle, la réserve civile de la police nationale, la réserve de sécurité civile ou le corps de réserve sanitaire
- le service militaire dans la limite d'un an
- congé de solidarité internationale (dans la limite de 6 mois)
- suspension du contrat pour mandats publics au sens de l'article XI.1 du chapitre XI « Suspension, détachement, mise à disposition » du présent titre (dans la limite de 24 mois)
- détachement (dans la limite de 24 mois)
- mise à disposition.

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

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

CHAPITRE VII LES EMPLOIS ET LES REMUNERATIONS

Article VII.1 La nomenclature des métiers et emplois et leur positionnement

VII.1.1 La nomenclature des métiers et emplois et les parcours professionnels

VII.1.1.1 La nomenclature des métiers et emplois

Les métiers et emplois, hors ceux des directeur-trices, sont recensés dans la nomenclature en [Annexe 2](#) du présent titre.

La nomenclature des métiers et emplois relevant du présent titre comprend deux filières : la filière « métiers » et la filière « management ».

La nomenclature regroupe les emplois de la filière « métiers » par « domaine d'activité », « famille de métiers » et « sous-famille de métiers » indépendamment de toute organisation d'entreprise.

Les emplois de la filière « métiers » sont attachés à l'un des 6 « domaines d'activité », à l'une des 11 « familles de métiers » et à l'une des 22 « sous-familles de métiers » relevant du présent titre.

La filière « management » regroupe les 7 emplois transversaux, indépendamment des « domaines d'activités », « familles de métiers » et « sous-familles de métiers » de la nomenclature.

Au sein de la nomenclature, chaque emploi fait l'objet d'une définition de sa finalité et de son niveau de formation ou d'expérience professionnelle équivalente.

L'emploi regroupe un ensemble de postes ou de situations de travail pour lesquels existe une proximité forte d'activités.

Un poste est attaché à un emploi donné ; il correspond à une situation individuelle de travail et à une organisation donnée. Pour mémoire, un-e salarié-e doit pouvoir accéder à sa fiche de poste, dans un délai de deux mois maximum.

Tout-e salarié-e ne peut être qu'exceptionnellement amené-e à effectuer, dans le respect de sa charge de travail et sans que cela se fasse au détriment des activités principales définies dans sa fiche de poste ni au détriment d'un autre emploi :

- des tâches simples relevant d'activités connexes à sa spécialité et entrant dans ses compétences ;
- des tâches relevant de postes dont les emplois appartiennent aux groupes de classification inférieurs dans sa « sous-famille de métiers » et entrant dans ses compétences.

Après échange avec son supérieur hiérarchique, le refus, justifié par le non-respect des principes énoncés ci-dessus, du (de la) salarié-e ne pourrait être sanctionné.

VII.1.1.2 Les parcours professionnels

Dans chaque filière, Radio France garantit au (à la) salarié-e des possibilités d'évolution professionnelle comme suit :

- soit par l'accès au sein de son emploi à des niveaux de qualifications supérieurs, pour reconnaître l'acquisition de compétences sur son emploi à l'occasion du processus annuel d'évolution des carrières et des salaires individuels (paragraphe VII.3.5.2.1) ;

- soit par l'accès à des emplois disponibles ne relevant pas de sa « sous-famille de métiers » et attachés à des groupes de classification supérieurs (paragraphe VII.3.5.2.2) ;
- soit par l'accès, au sein de sa « sous-famille de métiers », à des emplois disponibles relevant de groupes de classification supérieurs, tenant ainsi compte de son expérience et de ses compétences (paragraphe VII.3.5.2.3) ;
- soit par l'accès, au sein de sa « sous-famille de métiers », à des emplois disponibles relevant du même groupe de classification ;
- soit par l'accès, au sein d'une autre « sous-famille de métiers », à des emplois disponibles relevant du même groupe de classification.

Pour l'accès à des emplois attachés à des groupes de classification supérieurs, une condition d'une année minimum d'expérience dans son emploi est requise pour postuler en interne.

Des exemples de possibilités de parcours professionnels sont décrits en [Annexe 13](#) du présent titre.

Les salarié-es de la filière « métiers » peuvent accéder à la filière « management » et inversement.

Pour permettre des parcours entre les filières « métiers » et « management », l'entreprise propose un dispositif d'accompagnement aux salarié-es de la filière « métiers » qui sont susceptibles d'accéder à la filière « management ».

A compétences égales, les postes sont pourvus au choix de la direction prioritairement parmi les candidat-es salarié-es de Radio France. Pour certains postes nécessitant des connaissances spécifiques au fonctionnement de Radio France, les candidatures des salarié-es de la « famille de métiers » concernée seront examinées en priorité.

La procédure pour être candidat-e à un poste mis en consultation figure au chapitre XIV « La gestion des parcours professionnels » du présent titre.

VII.1.2 Le positionnement des emplois dans des groupes de classification

Le positionnement des emplois relevant de la nomenclature du présent titre au sein de l'échelle de classification s'effectue sur des groupes numérotés de 1 à 9.

Au sein des groupes de classification 1 et 2, sont positionnés les emplois de la nomenclature du présent titre relevant de la catégorie des ouvriers et employés.

Au sein des groupes de classification 3 et 4, sont positionnés les emplois de la nomenclature du présent titre relevant de la catégorie des techniciens/agents de maîtrise.

Au sein du groupe de classification 5, sont positionnés les emplois de la nomenclature du présent titre relevant de la catégorie des techniciens supérieurs.

Au sein des groupes de classification 6, 7, 8 et 9, sont positionnés les emplois de la nomenclature du présent titre relevant de la catégorie des cadres.

Les définitions des différents groupes de classification (« Grille générale de classification du groupe 1 au groupe 9 ») sont décrites en [Annexe 3](#) du présent titre.

Le positionnement des emplois dans les groupes de classification est défini en [Annexe 4](#) du présent titre.

VII.1.3

La commission de suivi métiers - emplois

La nomenclature des métiers et emplois (en **Annexes 2 et 4** du présent titre) doit pouvoir évoluer pour intégrer les nouveaux emplois ou modifier les emplois existants.

A cet effet, il est créé une commission de suivi métiers - emplois chargée d'évaluer les besoins d'évolution de la nomenclature.

Cette commission est systématiquement informée et saisie des évolutions ayant des incidences majeures sur la nature des emplois ou faisant émerger de nouveaux emplois.

La mission de la Commission de suivi métiers - emplois est de :

- renforcer la visibilité des impacts des évolutions sur les emplois de l'entreprise ;
- à partir de ces constats, proposer les adaptations nécessaires notamment en termes de formation professionnelle ou de parcours professionnels ;
- proposer à la négociation les éventuelles évolutions du contenu de la nomenclature des métiers et des emplois sur la base des constats réalisés (hors groupes de classification).

Cette commission n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives du personnel existantes ni aux organisations syndicales.

La commission de suivi métiers - emplois est présidée par le (la) Directeur-trice des Ressources Humaines de l'entreprise ou son (sa) représentant-e. La délégation employeur comprend notamment des représentant-es des différentes directions.

Chaque organisation syndicale signataire peut désigner deux représentant-es choisi-es obligatoirement au sein du personnel de l'entreprise. Cette désignation vaudra tant qu'elle n'aura pas été remise en cause.

Elle se réunit obligatoirement une fois par an en séance ordinaire, au cours du 1^{er} trimestre.

En cas de circonstances exceptionnelles qui pourraient avoir des incidences significatives sur le contenu des emplois à l'échelle de l'entreprise, elle peut également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de son (sa) Président-e ou à la demande des organisations syndicales signataires.

Chaque réunion sera précédée d'une journée préparatoire pour les représentant-es des organisations syndicales membres de la commission de suivi métiers – emplois.

Le temps consacré aux réunions et à leur préparation est considéré comme du temps de travail effectif et les temps de transport sont gérés conformément aux pratiques en vigueur à Radio France.

Article VII.2

Les niveaux de qualification

Radio France souhaite reconnaître l'évolution professionnelle des salarié-es dans l'emploi qu'ils (elles) occupent à travers l'accès à des niveaux de qualification supérieure.

Au cours de sa carrière professionnelle, chaque salarié-e a ainsi la possibilité de voir l'évolution de ses compétences reconnue dans l'emploi qu'il (elle) occupe en accédant successivement à l'un des niveaux de qualification ci-dessous :

- Niveau A : Accès

Il constitue le niveau d'accès pour les salarié-es recruté-es ou promu-es sans expérience significative dans l'emploi. Nul ne peut rester plus de 48 mois dans le niveau A de son emploi.

- Niveau B : Confirmé

Il constitue le niveau d'évolution pour les salarié-es issu-es du niveau A et/ou disposant d'une expérience confirmée dans l'emploi.

- Niveau C : Maîtrise

Il constitue le niveau d'évolution pour les salarié-es issu-es du niveau B et/ou disposant d'une expérience avérée dans l'exercice de leur emploi.

La maîtrise s'entend comme la capacité, pour un-e salarié-e expérimenté-e, à réaliser ses missions dans différents contextes et en utilisant différents outils et/ou procédures de travail de manière autonome et/ou assurer des actions de tutorat ou de formation.

La qualification acquise notamment à l'issue de formations ayant pour objet le développement des compétences dans l'emploi constitue un des éléments permettant la reconnaissance de cette maîtrise.

- Niveau S1 « Spécialisé 1 »

Les salarié-es issu-es du niveau C et/ou disposant d'une grande maîtrise de l'exercice de leur emploi peuvent accéder au niveau S1, sous réserve de disposer d'une expertise reconnue dans leur emploi.

L'expertise s'entend comme la capacité pour un-e salarié-e disposant d'une grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel, et/ou assurer des actions de tutorat et/ou la conception et la réalisation d'actions de formation.

- Niveau S2 « Spécialisé 2 »

Les salarié-es issu-es du niveau S1 et/ou disposant d'une grande expertise de leur emploi peuvent accéder au niveau S2 sous réserve de disposer d'une grande autonomie dans leur emploi.

L'autonomie s'entend comme la capacité pour un-e salarié-e disposant d'une très grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel et assurer des actions de tutorat et/ou la conception et la réalisation d'actions de formation.

- Niveau S3 « Spécialisé 3 »

Les salarié-es issu-es du niveau S2 peuvent accéder au niveau S3, sous réserve de disposer d'une spécialisation de haut niveau dans leur emploi.

La spécialisation de haut niveau s'entend comme la capacité pour un-e salarié-e disposant d'une très grande expérience d'utiliser ses compétences techniques et son jugement professionnel pour assurer des missions élargies dans le champ de son emploi, opérer des constats, évaluer et faire des recommandations sur son champ d'action professionnel, et assurer des actions de tutorat et/ou la conception et la réalisation d'actions de formation.

Article VII.3 Le système de rémunération

La grille des salaires définie en **Annexe 5** du présent titre est constituée de paliers de rémunération.

Les écarts entre paliers sont de 1,5% du premier palier (niveau A du groupe 1) au palier 44 et de 0,75% à partir du 45^{ème}.

Le nombre de paliers de la grille n'est pas limité.

Chaque salarié-e est rattaché-e à un des 9 groupes de classification, en fonction du positionnement de son emploi dans la nomenclature (et le cas échéant de son niveau de qualification S1, S2 ou S3).

Au sein des emplois relevant des groupes 1 à 6, on peut accéder à des niveaux de qualification désignés A, B, C, S1, S2 et S3.

Au sein des emplois relevant du groupe 7, on peut accéder à des niveaux de qualification désignés A, B, C, S1 et S2.

Au sein des emplois relevant du groupe 8, on peut accéder à des niveaux de qualification désignés A, B, C et S1.

Au sein des emplois relevant du groupe 9, on peut accéder à des niveaux de qualification désignés A, B et C.

L'accès à l'un des niveaux B, C, S1, S2 ou S3 et la reconnaissance professionnelle qu'il traduit s'effectuent par la prise en compte de l'acquisition de compétences, de la qualification et de l'expérience.

Chaque promotion individuelle d'un-e salarié-e dans le niveau de qualification S1, puis S2 puis S3 se traduit par l'accès à un groupe de classification supérieur et une grille spécifiques.

A chaque niveau de qualification A, B, C, S1, S2, S3 correspond un salaire minimal, positionné sur un des paliers de la grille des salaires.

VII.3.1 Les éléments constitutifs de la rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle minimale au recrutement est composée des trois éléments définis aux paragraphes VII.3.1.1, VII.3.1.3 et VII.3.2 ci-après détaillés ; le montant de cette rémunération minimale mensuelle figure, à date d'entrée en vigueur du présent accord, en **Annexe 6** du présent titre.

VII.3.1.1 Le salaire de qualification individuel mensuel

Le salaire de qualification individuel est déterminé par :

- la grille associée au groupe de classification lié à son emploi,
- par le niveau de qualification sur lequel le (la) salarié-e est positionné-e.

Le salaire de qualification individuel est nécessairement égal ou supérieur au salaire de qualification minimum du niveau de qualification du (de la) salarié-e.

Le salaire de qualification s'entend pour un travail à temps plein. En cas de travail à temps partiel, il est calculé au prorata temporis.

Le salaire de qualification individuel est nécessairement égal à celui indiqué pour un palier dans la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du présent titre.

VII.3.1.2 La prime d'ancienneté mensuelle

Les salarié-es dont l'emploi est positionné dans les groupes de classification 1 à 9 perçoivent une prime d'ancienneté.

Elle est calculée en appliquant au palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du présent titre un pourcentage déterminé ainsi :

- 1% par année d'ancienneté jusqu'à 20 ans,
- 0,50% par année d'ancienneté au-delà de 20 ans,

sans que son montant puisse excéder 28% du palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du présent titre.

Pour un-e salarié-e à temps partiel, le calcul se fait au prorata temporis.

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux salarié-es personnels techniques et administratifs (PTA) recruté-es à compter de la mise en œuvre du système salarial du présent titre. Les règles applicables aux salarié-es PTA dont la rémunération est transposée à date de mise en œuvre du présent accord sont définies à l'**Annexe 9** du présent titre, à l'article 2.

VII.3.1.3 L'indemnité mensuelle

Les salarié-es positionné-es dans les groupes de classification 1 à 9 perçoivent une indemnité mensuelle.

La valeur de cette indemnité mensuelle est déterminée par le groupe de la grille de salaire sur lequel le (la) salarié-e est positionné-e en fonction de son niveau de qualification (**Annexe 7** du présent titre).

La valeur de cette indemnité mensuelle est identique pour tous les salarié-es rattaché-es à une même grille de salaires.

Pour un-e salarié-e à temps partiel, le calcul se fait au prorata temporis.

Exemples :

- Un salarié occupant un emploi du groupe 2, rattaché à la grille de salaire 2B, perçoit l'indemnité mensuelle du groupe 2.
- Un salarié occupant un emploi du groupe 4, rattaché à la grille de salaire 5S1, perçoit l'indemnité mensuelle du groupe 5.
- Un salarié occupant un emploi du groupe 5, rattaché à la grille de salaire 6S1 perçoit l'indemnité mensuelle du groupe 6.
- Un salarié occupant un emploi du groupe 9, rattaché à la grille de salaire 9B, perçoit l'indemnité mensuelle du groupe 9.

VII.3.2 La prime de fin d'année

Les salarié-es positionné-es dans les groupes de classification 1 à 9 perçoivent une prime de fin d'année liée à leur palier de salaire de qualification (**Annexe 8** du présent titre).

Pour un-e salarié-e à temps partiel, le calcul se fait au prorata temporis.

VII.3.3 Le taux horaire

Le taux horaire retenu pour le calcul des majorations est égal, à 1/151,66^{ème} de la somme du salaire de qualification individuel et de la prime d'ancienneté, calculé sur la base d'un salaire à temps plein.

VII.3.4 Rémunération dans le cadre d'une mobilité temporaire sur un emploi d'un groupe de classification supérieur

Tout-e salarié-e en CDI, appelé-e à occuper, pendant une période supérieure ou égale à 1 mois, un emploi appartenant à un groupe de classification supérieur, bénéficie d'une indemnité provisoire de remplacement pendant la durée de celui-ci.

Cette indemnité provisoire est égale à 7,5% du salaire de qualification individuel ou au montant qui permet d'atteindre le salaire de qualification du niveau A du groupe de classification de l'emploi remplacé.

Par ailleurs, le (la) salarié-e en mobilité temporaire bénéficie de l'indemnité mensuelle relevant du groupe de classification de l'emploi occupé pendant la durée du remplacement et de la prime de fin d'année du palier de salaire de qualification.

VII.3.5 Evolution des rémunérations

L'évolution des rémunérations se fait principalement :

- par la mise en œuvre d'une augmentation générale ;
- par l'évolution de la prime d'ancienneté ;
- par l'attribution d'une mesure salariale individuelle ;
- à l'occasion d'une promotion ;
- par une mesure de rattrapage du niveau de qualification.

VII.3.5.1 Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Conformément aux articles L.2242-5 et suivants du Code du Travail, les rémunérations de l'ensemble des salarié-es de Radio France font l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Au cours de cette négociation sont notamment abordées pour les salarié-es relevant du présent chapitre :

- les mesures générales (évolution de la valeur en euros des paliers de la grille des salaires) ;

- l'évolution des paliers de référence d'un ou plusieurs groupes de classification de la grille des salaires ;
- l'évolution de la valeur en euros d'une ou plusieurs des indemnités mensuelles détaillées en **Annexe 7** du présent titre et de la valeur en euros de la prime de fin d'année de **l'Annexe 8** du présent titre ;
- l'évolution des primes et avantages en nature résultant des accords d'entreprises, y compris la prévoyance ;
- la part consacrée aux mesures individuelles des salarié-es relevant du présent titre, la date d'effet de ces mesures étant fixée au 1^{er} janvier de l'année considérée, sauf autre date fixée dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire (NAO).

Cette négociation se tient chaque année avant la fin du 2^{ème} trimestre.

Deux semaines avant l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire de l'année N, il est adressé aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des documents faisant apparaître le nombre de mesures attribuées au cours de l'année N-1 en distinguant mesures salariales individuelles et promotions, classées par groupes de classification, sexe, direction ou périmètre Ressources Humaines.

VII.3.5.2 Promotions individuelles

Les décisions de promotions individuelles sont prises par la direction dans les conditions suivantes :

VII.3.5.2.1 Acquisition de compétences dans son emploi

La promotion individuelle définie au présent paragraphe a pour objet de reconnaître l'acquisition de compétences sur son emploi à l'occasion du processus annuel d'évolution des carrières et des salaires individuels.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7 inclus, elles sont communiquées à l'issue de la Commission de suivi des carrières du paragraphe VII.3.5.6 du présent chapitre.

Elle se traduit par le passage au niveau de qualification supérieur B, C, S1, S2 ou S3.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la promotion individuelle dans le niveau de qualification supérieur se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 8 et 9, la promotion individuelle dans le niveau de qualification supérieur se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 5 à 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 5 à 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, si un-e salarié-e positionné-e dans le niveau A, nouvellement embauché-e, a bénéficié d'une promotion individuelle de 7,5% en B au cours des trois premières années dans le niveau A, il (elle) bénéficiera 48 mois après sa date d'entrée dans le niveau A d'une mesure complémentaire de 1,5% du salaire de qualification ou d'une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 1,5%.

VII.3.5.2.2 Accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein d'une autre « sous-famille de métiers »

L'accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein d'une autre « sous-famille de métiers » se traduit par le passage au niveau de qualification A du nouvel emploi.

Pour évoluer depuis des emplois rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la promotion individuelle se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le salaire de qualification du niveau A du groupe de classification du nouvel emploi.

Pour évoluer depuis des emplois rattachés aux groupes de classification 8 et 9, la promotion individuelle se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 5 à 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 5 à 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le salaire de qualification du niveau A du groupe de classification du nouvel emploi.

VII.3.5.2.3 Accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein de la même « sous-famille de métiers »

L'accès à un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur au sein de la même « sous-famille de métiers » se traduit par le passage au niveau de qualification A du nouvel emploi, ou au niveau de qualification B dans les cas où il peut être reconnu au (à la) salarié-e une expérience pour occuper le nouvel emploi.

Pour évoluer depuis des emplois rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la promotion individuelle se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le salaire de qualification du niveau A/B du groupe de classification du nouvel emploi.

Pour évoluer depuis des emplois rattachés aux groupes de classification 8 et 9, la promotion individuelle se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 5 à 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la promotion de 5 à 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le salaire de qualification du niveau A/B du groupe de classification du nouvel emploi.

VII.3.5.3 Mesures salariales individuelles

Les décisions de mesures salariales individuelles sont prises par la direction :

- soit pour reconnaître la qualité du travail fourni par le (la) salarié-e ainsi que son implication dans la réalisation des missions et dans l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées (et cela une fois au maximum par période de 12 mois consécutifs). Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7 inclus, ces décisions sont communiquées à l'issue de la Commission de suivi des carrières du paragraphe VII.3.5.6 du présent chapitre.
- soit lors d'un changement d'emploi relevant du même groupe de classification au sein de la même « sous-famille de métiers » : le (la) salarié-e se voit alors rattaché-e au niveau de qualification A du groupe de classification de son nouvel emploi ou B dans les cas où il peut lui être reconnu l'équivalent d'une expérience confirmée pour occuper le nouvel emploi ;
- soit lors d'un changement d'emploi relevant du même groupe de classification au sein d'une autre « sous-famille de métiers » : le (la) salarié-e se voit alors rattaché-e au niveau de qualification A du groupe de classification de son nouvel emploi ou B dans les cas où il peut lui être reconnu l'équivalent d'une expérience confirmée pour occuper le nouvel emploi.

La mesure salariale individuelle des salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7 inclus, se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 4,5% ou, si elle est plus favorable, par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure salariale de 4,5%.

La mesure salariale individuelle des salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 8 et 9, se traduit par une augmentation du salaire de qualification individuel de 3 à 4,5% ou, si elle est plus favorable, par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure salariale de 3 à 4,5%.

VII.3.5.4 Mesures de rattrapage

VII.3.5.4.1 Mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les nouveaux-elles embauchés-es

Le présent paragraphe est applicable aux salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7.

Aucun-e salarié-e nouvellement embauché-e ne peut rester plus de 48 mois dans le niveau A de son emploi.

Si un-e salariée nouvellement embauché-e bénéficiait de la mesure de rattrapage prévue pour le passage du niveau A vers le niveau B au bout de 48 mois d'ancienneté :

- sans avoir bénéficié de mesure salariale individuelle dans l'intervalle, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 9% ou, si elle est plus favorable, par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 9% ;
- s'il (elle) a bénéficié de mesure salariale individuelle dans l'intervalle, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 4,5% ou, si elle est plus favorable, par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 4,5%.

VII.3.5.4.2 Mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les salarié-es ayant accédé au niveau A d'un autre emploi

Un délai de 4 ans à compter de la date d'accès au niveau A est applicable pour bénéficier de la mesure de rattrapage en B.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 4,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 4,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 8 et 9, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 3% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 3% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

VII.3.5.4.3 Mesure de rattrapage du niveau de qualification C

Aucun-e salarié-e ne peut rester plus de 10 ans dans le niveau B.

Dans ce cadre, pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

Pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 8 et 9, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

VII.3.5.4.4 Mesure de rattrapage du niveau de qualification S1

Aucun-e salarié-e ne peut rester plus de 12 ans dans le niveau C.

Dans ce cadre, pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

Pour salarié-es dont les emplois sont rattachés au groupe de classification 8, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

VII.3.5.4.5 Mesure de rattrapage du niveau de qualification S2

Aucun-e salarié-e ne peut rester plus de 14 ans dans le niveau S1.

Dans ce cadre, pour les salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, la mesure de rattrapage se traduit alors par une augmentation du salaire de qualification individuel de 7,5% ou, si elle est plus favorable :

- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre le palier immédiatement supérieur au résultat de la mesure de 7,5% ;
- par une augmentation d'un montant qui permet d'atteindre la rémunération du palier minimum du niveau de qualification supérieur.

VII.3.5.5 Cas spécifique de l'accès à un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur

Si un-e salarié-e devait orienter son parcours professionnel vers un emploi de classification inférieure, il (elle) serait effectivement rattaché-e au groupe de classification de son nouvel emploi et positionné-e sur le niveau de qualification A, ou sur le niveau de qualification B dans les cas où il peut être reconnu au (à la) salarié-e une expérience pour occuper le nouvel emploi.

VII.3.5.6

La commission de suivi des carrières

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

La commission de suivi des carrières a pour mission l'examen des intérêts individuels des salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, qui, hors mesure générale définie dans le cadre de la NAO, n'auraient bénéficié :

- soit d'aucune mesure salariale individuelle durant les 48 mois (4 ans) précédant la commission de suivi,
- soit d'aucune promotion individuelle durant les 120 mois (10 ans) précédant la commission de suivi (hors rattrapage égalité Hommes - Femmes).

Pour établir la liste des salarié-es concerné-es sur la période, seules seront prises en compte les dates d'effet de ces mesures ou promotions, et non leur date de décision d'attribution.

Afin de permettre d'examiner au mieux les intérêts de ces salarié-es, il sera adressé aux membres de la commission, 6 semaines avant la tenue de la commission :

- la liste nominative des salarié-es concerné-es ;
- les tableaux de carrière arrêtés au 31 août (sur les 15 dernières années jusqu'à l'année N-1) de l'ensemble des salarié-es dont les emplois sont rattachés aux groupes de classification 1 à 7, avec indication du palier de rémunération.

Au cours de cette réunion :

- la direction remet, au début de chaque séance, la liste des salarié-es éligibles à l'examen par la commission de suivi des carrières auquel-les elle a décidé d'attribuer une mesure salariale individuelle ou une promotion individuelle ;
- des échanges ont lieu de manière à porter à la connaissance de la direction tous les éléments de nature à instruire les situations des salarié-es absent-es de la liste des mesures de la direction et pouvant faire l'objet de l'examen de la commission de suivi des carrières ;
- une fois les arguments présentés par les représentant-es du personnel puis par la direction, celle-ci fait part de son opposition ou réserve ses réponses.

Une semaine après la conclusion de la commission de suivi des carrières, la direction adressera aux membres de la commission la liste de l'ensemble des salarié-es rattaché-es aux emplois des groupes de classification 1 à 7 qui bénéficieront d'une mesure salariale individuelle ou promotion individuelle à l'issue du processus annuel d'évolution des carrières et des salaires individuels de l'année civile en cours, en distinguant la nature de ces mesures.

A la suite de l'annonce des mesures individuelles :

- les salarié-es rattaché-es au niveau B, C ou S1 de leur emploi, qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure salariale individuelle durant une période supérieure à quatre ans, pourront demander à être reçu-es par leur supérieur-e hiérarchique qui leur expliquera les raisons de leur situation et leur adressera une explication écrite dans le mois suivant l'entretien.
- les salarié-es rattaché-es au niveau B, C ou S1 de leur emploi, qui n'auraient pas bénéficié d'une promotion individuelle durant les 10 années civiles précédentes, pourront demander à être reçu-es par leur supérieur-e hiérarchique qui leur expliquera les raisons de leur situation et leur adressera une explication écrite dans le mois suivant l'entretien.

En formation d'examen des situations individuelles, la commission est composée :

- du (de la) Directeur-trice des Ressources Humaines ou de son (sa) représentant-e dûment mandaté-e, qui la préside ;
- pour chaque périmètre étudié, de 6 collaborateur-trices au maximum désigné-es par la direction de l'entreprise ;
- d'une délégation composée de 7 salarié-es (délégué-es du personnel et expert-es) par périmètre étudié, désigné-es par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise dans le champ d'application de l'accord.

Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et les temps de transport sont gérés conformément aux textes en vigueur à Radio France.

Les représentant-es des salarié-es sont remplacé-es sauf situation exceptionnelle.

Chaque réunion sera précédée de 175 heures de préparation par organisation syndicale représentative pour préparer la commission. Ce crédit d'heures sera pris par période de demi-journées (4 heures) ou de journées (8 heures) sachant que la demande de détachement devra préciser les dates de prise de ces crédits d'heures.

CHAPITRE VIII LE TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes sont applicables à tous-tes les salarié-es relevant du présent accord à l'exception des cadres dirigeant-es, des salarié-es en CDDU (titre 2) et des musicien-nes des formations permanentes de Radio France (titre 3). Il est à noter qu'à Radio France, certain-es salarié-es bénéficient d'une convention annuelle de forfait en jours, telle que définie dans l'accord ARTT et ses annexes.

Article VIII.1 Définition et modalités de décompte du temps de travail

VIII.1.1 Le temps de travail effectif

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

Les intervalles entre vacances ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Les temps d'habillage et de déshabillage préalables au début d'une vacation et postérieurs à la fin de la vacation sont exclus du temps de travail effectif mais sont indemnisés.

Les temps d'habillage et de déshabillage inclus dans une vacation sont du temps de travail effectif.

Les temps de récupération pris sont assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires conventionnelles (article VIII.5 du présent chapitre).

Seuls les temps de récupération issus des heures supplémentaires légales (repos compensateur de remplacement) et du dépassement du contingent d'heures supplémentaires (contrepartie obligatoire en repos) sont assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires légales (article VIII.5 du présent chapitre).

Le temps consacré à la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise est du temps de travail effectif.

VIII.1.2 Les temps de repas et de pause des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

VIII.1.2.1 Les temps de repas des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

Un intervalle pour la prise d'un repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30, et entre 18h30 et 21h30, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes VIII.4.1.2 à VIII.4.1.7 du présent chapitre qui définissent les conditions de la réduction de l'intervalle pour la prise d'un repas à moins de 45 minutes.

Lorsque l'intervalle pour la prise d'un repas est supérieur ou égale à 45 minutes, il est nécessairement inclus dans un intervalle entre vacances.

VIII.1.2.2 Les temps de pause des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

Il est rappelé qu'au sein d'une même vacation, aucun temps de travail effectif quotidien ne peut excéder 6 heures sans que le (la) salarié-e bénéficie ou ait bénéficié d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives (ou d'une autre durée, tel que prévu à au paragraphe VIII.3.1.3 du présent chapitre).

Au sein d'une même vacation, une pause planifiée ne peut excéder 30 minutes. Cette pause planifiée inférieure ou égale à 30 minutes est assimilée à du temps de travail effectif.

VIII.1.3 Décompte du temps de travail en mission pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

En cas de déplacement professionnel, l'horaire décompté pour l'ensemble de la mission ne peut être inférieur au produit obtenu en multipliant 6h30 par le nombre de périodes de 24 heures comprises entre l'heure d'arrivée et l'heure de départ du lieu de mission à l'exclusion, le cas échéant, de la période consacrée au repos hebdomadaire. Toute période résiduelle inférieure à 24 heures est prise en compte pour le tiers de son temps réel et arrondie, s'il y a lieu, à la demi-heure supérieure.

VIII.1.4 Les temps de déplacement des salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

Les temps de déplacement et de transport sont définis à partir de zones géographiques fixées comme suit :

- zone 1 : elle correspond à la « zone de résidence » et comprend le territoire de la commune où est situé le lieu de travail (mentionné au contrat de travail) du (de la) salarié-e ainsi que l'espace géographique situé à moins de 50 kilomètres du lieu de travail et à moins d'une heure trente en transports en commun. La détermination du nombre de kilomètres et de la durée de transport est établie sur la base d'un logiciel routier de référence ou du logiciel des transports en commun concerné ;
- zone 2 : elle comprend, au-delà de la zone 1, le territoire métropolitain français et la Corse ;
- zone 3 : elle comprend, au-delà de la zone 2, les territoires et départements ultra-marins ainsi que les pays étrangers.

VIII.1.4.1 Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salarié-es pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

VIII.1.4.2 Temps de transport

Est considéré comme temps de transport tout temps de déplacement effectué par le (la) salarié-e au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le (la) salarié-e effectue d'un site à l'autre de l'entreprise ou lieu occasionnel de travail pendant l'horaire de travail ;
- le temps de déplacement des salarié-es dont l'activité professionnelle principale consiste dans la conduite effective d'un véhicule.

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

Article VIII.2 La durée du travail

La durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures par l'article L.3121-27 du Code du Travail.

A Radio France, la durée du travail est fixée contractuellement comme suit :

VIII.2.1 Durée du temps de travail effectif

Pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures, la durée normale hebdomadaire moyenne de travail effectif est fixée à 35 heures (ou 39 heures par semaine avec contreparties définies par l'accord ARTT).

Pour certaines activités, la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif peut être inférieure à la durée normale hebdomadaire moyenne en raison du caractère pénible du travail.

La durée du travail hebdomadaire doit être, dans la mesure du possible, répartie sur cinq jours consécutifs, sous réserve d'autres dispositions prévues aux articles VIII.4.1 et VIII.4.2 du présent chapitre.

La durée normale journalière correspond au quotient de la durée normale hebdomadaire par 5 jours, soit 7h ou 1/5^{ème} de la durée normale hebdomadaire moyenne.

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le vendredi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de :

- 7 heures pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne inférieure ou égale à 35 heures ;
- 7,80 heures ou 7h48 pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne de 39 heures.

En cas de semaine comportant un ou plusieurs jours d'absence (hors temps de récupération), la durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif est réduite à hauteur du nombre d'heures initialement planifiées sur la (les) journée-s concerné-es (sous réserve des dispositions prévues pour la « modulation » du temps travail de l'accord ARTT).

Les conditions d'exercice du travail à temps partiel sont définies dans le chapitre XV du présent titre.

VIII.2.2 Durée maximale de temps de travail effectif

Des règles spécifiques concernant la durée maximale du travail s'appliquent pour le (la) salarié-e considéré-e comme travailleur-euse de nuit. Elles sont définies au paragraphe VIII.3.1.2 du présent chapitre.

VIII.2.2.1 Durée maximale hebdomadaire de temps de travail effectif

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Elle peut être exceptionnellement dépassée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

VIII.2.2.2 Durée maximale quotidienne de temps de travail effectif

La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures.

Elle peut être portée à 12 heures :

- afin d'assurer la sécurité des personnes et des installations ;
- afin d'assurer des activités liées aux exigences de l'information, à la continuité des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à un événement imprévu à caractère de force majeure, à la maintenance des installations techniques ;
- dans les cas où il est nécessaire de maintenir le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

VIII.2.2.3 Repos quotidien

Le repos entre deux journées de travail est d'au moins 11 heures consécutives.

Cette durée minimale pourra être réduite, à titre exceptionnel, à 9 heures deux fois par semaine au maximum, sauf dispositions spécifiques prévues aux paragraphes VIII.4.1.3.3 « Le travail en horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année » et VIII.4.1.4 « Organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé » du présent chapitre, dans les seuls cas suivants :

- afin d'assurer la sécurité des personnes et des installations ;
- afin d'assurer des activités liées aux exigences de l'information, à la continuité des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à un événement imprévu à caractère de force majeure, à la maintenance des installations techniques ;
- dans les cas où il est nécessaire de maintenir, le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Lorsque le repos de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail n'est pas respecté, la différence d'heures est récupérée au plus près du fait générateur.

VIII.2.2.4 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail, sans exception.

Dans la mesure du possible, il est suivi ou précédé d'une journée non travaillée. Le non-respect d'un jour de repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée doit être justifié par des nécessités de service et ne peut être ni récurrent ni réparti inéquitement entre les salarié-es d'un même service.

Il est donné en priorité le dimanche ; un-e salarié-e ne peut être amené-e à travailler plus de trois dimanches consécutifs, sauf si le (la) salarié-e, attaché-e à une émission ou une tranche hebdomadaire dominicale en direct, a donné son accord pour travailler tous les dimanches. Si un-e salarié-e a travaillé trois dimanches consécutifs, un repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée lui est accordé le quatrième dimanche.

A titre exceptionnel, le repos hebdomadaire peut être déplacé en vue :

- d'assurer la sécurité du personnel ou des installations ;
- de respecter les exigences de l'information pour assurer la couverture journalistique d'un événement imprévu ; de respecter la continuité de la diffusion des programmes prévus.

Article VIII.3 Les heures indemnisées

Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux salarié-es mentionné-es en préambule du présent chapitre et dont le temps de travail est décompté en heures, c'est-à-dire à l'exception des salarié-es en convention de forfait en jours figurant à l'article III.3.9 de l'accord ARTT.

VIII.3.1 Travail de nuit

VIII.3.1.1 Définition du travail de nuit

A Radio France, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le (la) travailleur-euse de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du Code du travail.

VIII.3.1.2 Définition du (de la) travailleur-euse de nuit

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

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

La durée quotidienne du travail accompli par un-e travailleur-euse de nuit ne doit pas excéder 8 heures.

Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne :

- afin d'assurer la sécurité des personnes et des installations ;
- afin d'assurer des activités liées aux exigences de l'information, à la continuité des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à un événement imprévu à caractère de force majeure, à la maintenance des installations techniques ;
- dans les cas où il est nécessaire de maintenir le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Dans ces cas, un repos d'une durée équivalente au dépassement est accordé au (à la) salarié-e le plus près possible de la période de travail.

La durée hebdomadaire moyenne de travail du (de la) travailleur-euse de nuit calculée sur toute période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures.

VIII.3.1.3 Contreparties au travail de nuit

Pour les salarié-es assujetti-es aux systèmes de décompte horaire visés dans le cadre du présent chapitre, les heures accomplies entre 21h00 et 6h00 donnent lieu à une majoration de salaire égale à 40% du salaire horaire, salaire tel que défini au chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre.

La pause de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutif est portée à 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif entre 21 heures et 6 heures.

Les salarié-es, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 23h00 et 6h00, bénéficient :

- s'ils (elles) utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller et retour domicile-lieu de travail, d'indemnités kilométriques au tarif appliqué pour « nécessité de service » dans la limite de 30 km pour le total des 2 trajets;
- s'ils (elles) ne peuvent utiliser leur véhicule personnel, de la faculté de se faire rembourser, sur justificatifs, et pour effectuer le trajet aller ou retour domicile-lieu de travail, les frais d'utilisation d'un taxi dans la limite de la zone accessible avec le « Pass Navigo » (ou toute nouvelle appellation du titre de transport en région Ile-de-France) pour les salarié-es qui travaillent en région Ile-de-France et dans la limite de 30 km de trajet en région.

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

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

VIII.3.2 Travail du dimanche

Pour les salarié-es assujetti-es aux systèmes de décompte horaire visés dans le cadre du présent chapitre, les heures accomplies le dimanche ou un jour initialement prévu par le tableau de service en repos hebdomadaire ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 30% du salaire horaire, tel que défini au chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre, ou, au choix du (de la) salarié-e, à une récupération égale à 50% du temps de travail accompli le dimanche ou un jour initialement prévu en repos hebdomadaire par le tableau de service.

VIII.3.3

Travail les jours fériés

Un jour férié qui est chômé au sein de Radio France n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Lorsque les salarié-es sont amené-es à travailler un jour férié, ils (elles) doivent en être avisé-es par le tableau de service de la semaine considérée et être choisi-es à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai (fête du travail)
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août (Assomption)
- 1^{er} novembre (Toussaint)
- 11 novembre (Armistice)
- 25 décembre (Noel)

Les salarié-es travaillant dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne)
- Vendredi Saint

Les heures accomplies les jours fériés et le 1^{er} mai donnent lieu à une majoration de salaire égale à 200% du salaire horaire, tel que défini au chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre, ou, au choix du (de la) salarié-e, à une récupération égale à 200% du temps de travail accompli le jour férié.

Pour les salarié-es en convention de forfait en jours figurant à l'article III.3.9 de l'accord ARTT, le 1^{er} mai travaillé donne lieu à une majoration de salaire égale à 100% du salaire journalier calculé en trentième.

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salarié-es bénéficient en compensation d'un jour ouvré de congé « jour flottant » dans la limite de 4 jours ouvrés par an. Cette disposition n'est pas applicable aux salarié-es en convention de forfait en jours figurant à l'article III.3.9 de l'accord ARTT ni aux assistant-es d'édition.

Article VIII.4 Les systèmes horaires et les modalités de réduction du temps de travail

Les systèmes horaires sont arrêtés par Radio France compte tenu des tâches générales assignées aux différents secteurs d'activité.

Dans le cadre des règles générales sur la durée du travail fixées à l'article VIII.2 du présent chapitre, le travail est organisé pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures selon l'un des systèmes horaires suivants :

- horaires hebdomadaires constants ;
- horaires variables hebdomadaires ;
- horaires variables « modulés » ;
- horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année ;
- organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé ;
- horaires cycliques constants ;
- travail en posté continu ;
- horaires « cycliques ».

La liste des responsables habilité-es à établir des tableaux de service est portée à la connaissance des salarié-es.

Les systèmes horaires ci-dessus s'appliquent aux salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures, c'est-à-dire à l'exception des salarié-es en convention de forfait en jours.

Les systèmes horaires ci-dessus définis peuvent être appliqués par direction et par service en fonction des caractéristiques de l'activité et des besoins de ceux-ci, sous réserve des dispositions prévues dans l'accord ARTT du 27 janvier 2000 et ses avenants ou dans un accord d'entreprise ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions d'application de l'un des systèmes horaires au sein d'une direction ou d'un service.

Tout projet de changement de système horaire applicable dans une direction ou un service doit faire l'objet d'un accord d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives et doit être soumis préalablement à l'avis de l'instance représentative compétente.

De manière générale, en cas de modification de l'organisation du travail, la nouvelle organisation devra être soumise préalablement à l'avis de l'instance représentative compétente.

L'encadrement opérationnel assume la responsabilité de la mise en œuvre des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail compte tenu tant des nécessités de service que des souhaits des salarié-es.

Après la plus large concertation avec les salarié-es concerné-es sur les modes de fonctionnement du service et les souhaits des personnels, il fixe les modalités de la RTT dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord ARTT.

En cas de désaccord sur la pertinence des modalités retenues pour la RTT, le niveau hiérarchique supérieur sera saisi.

VIII.4.1 Les systèmes horaires

VIII.4.1.1 Règles de planification communes pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures

En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

Les horaires de travail des salarié-es à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

VIII.4.1.2 Le travail en horaires hebdomadaires constants

La durée du travail est répartie sur 5 jours entre le lundi et le vendredi. Le samedi n'est pas travaillé, et le dimanche est jour de repos hebdomadaire.

En fonction des modalités de réduction du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée soit à 35 heures, soit à 39 heures pour un-e salarié-e à temps plein.

La durée journalière est répartie en une ou deux vacations, le matin et/ou l'après-midi.

L'amplitude normale de la journée de travail ne peut dépasser 9 heures, ou 10 heures avec l'accord du (de la) salarié-e.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté en temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Les horaires sont portés à la connaissance des salarié-es par affichage dans chacun des lieux de travail d'un tableau daté et signé par l'employeur.

VIII.4.1.3 Le travail en horaires variables hebdomadaires, horaires variables « modulés » ou horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année

VIII.4.1.3.1 Le travail en horaires variables hebdomadaires

Lorsque les horaires ne peuvent être établis qu'en fonction des besoins de fonctionnement de l'entreprise, le travail est planifié sur tableau de service nominatif en horaires variables hebdomadaires.

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de :

- 7 heures pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne inférieure ou égale à 35 heures ;
- 7,80 heures ou 7h48 pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne de 39 heures.

a) Programme indicatif prévisionnel

En semaine N-1, le jour de la communication du tableau de service nominatif de la semaine N, un programme indicatif est communiqué : il mentionne pour chaque salarié-e une prévision de répartition des journées travaillées et non travaillées des semaines N+1, N+2 et N+3.

Le jour de cette communication du tableau de service nominatif de la semaine N et jusqu'à J+2 les salarié-es peuvent signaler, par écrit, à leur responsable habilité-e à établir des tableaux de service, 4 jours (2 au maximum par semaine civile) qu'ils (elles) souhaitent conserver comme journées non travaillées sur les programmes indicatifs des semaines N+1, N+2 et N+3.

En conséquence, la modification des journées non travaillées mentionnées au programme indicatif des semaines N+1, N+2 et N+3 du (de la) salarié-e ayant préalablement indiqué ses demandes de jours non planifiés devra avoir fait l'objet de son accord.

b) Règles de planification du tableau de service hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail est répartie entre le lundi et le dimanche. En fonction des modalités de réduction du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée soit à 35 heures, soit à 39 heures avec des jours RTT en contrepartie pour un-e salarié-e à temps plein.

Les tableaux de service sont établis sur 4 ou 5 jours.

Dans ce cadre, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire. Le non-respect d'un jour de repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée doit être justifié par des nécessités de service et ne peut être ni récurrent ni réparti inégalement entre les salarié-es d'un même service.

A titre exceptionnel, et si les nécessités de service l'exigent, ils peuvent prévoir une répartition sur 6 jours.

La durée du travail peut être répartie sur moins de 5 jours par semaine civile, en tenant compte de la durée journalière maximale de temps de travail effectif : la durée quotidienne de temps de travail effectif peut excéder, dans le cadre d'opérations exceptionnelles, 10 heures par jour au plus 3 jours par semaine civile, le total horaire pour ces trois journées ne pouvant excéder 36 heures : avant qu'une éventuelle autre période de 3 journées à 36 heures puisse s'enchaîner, au moins un jour sans vacation doit être donné.

La durée journalière est répartie en 1 ou 2 vacations, ou si les nécessités de service l'exigent, en 3 vacations.

La durée d'une vacation ne peut être inférieure à 2 heures.

Si la journée de travail ne comporte qu'une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Si la journée de travail comporte 2 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 6 heures.

Si la journée de travail comporte 3 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 8 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle séparant 2 vacations, au cours d'une même journée, est soit inférieur ou égal à 2h30, soit à titre exceptionnel supérieur ou égal à 7h.

Si la journée comprend 3 vacations, la durée totale de ces intervalles ne peut excéder 2h30.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30, et/ou entre 18h30 et 21h30, lorsque l'une ou l'autre ou les deux tranches horaires de repas sont intégralement couvertes.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. La durée de cet intervalle peut être ramenée à 9 heures, au maximum deux fois par semaine, dans les conditions prévues au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

c) Communication et mentions du tableau de service hebdomadaire

Les horaires sont portés à la connaissance des salarié-es par des tableaux de service nominatifs établis du lundi au dimanche soir.

Ils indiquent :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail,
- le jour de repos hebdomadaire,
- le ou les jour-s sans vacation,
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel,
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des intervalles pour les repas.

Etablis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible, ils sont affichés sur le lieu de travail habituel des salarié-es ; ils sont envoyés par voie électronique et selon les modalités définies dans l'accord ARTT.

d) Modification du tableau de service hebdomadaire : délais de prévenance et indemnisations

Après la publication du tableau de service nominatif, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacations dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel et des installations, respecter la continuité de l'antenne ou de la production et les exigences de l'information. Elles sont payées avec application des taux de majoration prévus à l'article VIII.5 du présent chapitre.

e) Récupérations

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

VIII.4.1.3.2 Le travail en horaires variables « modulés »

Le travail en horaires variables « modulés », mis en place selon les dispositions de l'accord ARTT du 27 janvier 2000, reste en vigueur, conformément à la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de 7 heures.

Les règles de planification, décrites ci-dessous pour le travail en horaires variables « modulés », sont applicables aux salarié-es à temps plein et à temps partiel.

Il est rappelé que, les horaires de travail des salarié-es à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures.

a) Programme indicatif prévisionnel

En semaine N-1, le jour de la communication du tableau de service nominatif de la semaine N, un programme indicatif est communiqué : il mentionne pour chaque salarié-e une prévision de répartition des journées travaillées et non travaillées des semaines N+1, N+2 et N+3.

Le jour de cette communication du tableau de service nominatif de la semaine N et jusqu'à J+2 les salarié-es peuvent signaler, par écrit, à leur responsable habilité-e à établir des tableaux de service, 4 jours (2 au maximum par semaine civile) qu'ils (elles) souhaitent conserver comme journées non travaillées sur les programmes indicatifs des semaines N+1, N+2 et N+3.

En conséquence, la modification des journées non travaillées mentionnées au programme indicatif des semaines N+1, N+2 et N+3 du (de la) salarié-e ayant préalablement indiqué ses demandes de jours non planifiés devra avoir fait l'objet de son accord.

b) Règles de planification du tableau de service hebdomadaire

Il est convenu que pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, le nombre de jours travaillés planifiés sur une période de « modulation » de 4 semaines ne peut être supérieur à 18 sauf dispositions spécifiques prévues dans l'accord ARTT.

La durée et la répartition du temps de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre.

Le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

Lorsque les tableaux de service sont établis sur 3, 4 ou 5 jours par semaine civile, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire. Le non-respect d'un jour de repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée doit être justifié par des nécessités de service et ne peut être ni récurrent ni réparti inéquitablement entre les salarié-es d'un même service.

La durée quotidienne peut excéder, dans le cadre d'opérations exceptionnelles, 10 heures par jour au plus 3 jours par semaine, le total horaire pour ces trois journées ne pouvant excéder 36 heures : avant qu'une éventuelle autre période de 3 journées à 36 heures puisse s'enchaîner, au moins un jour sans vacation doit être donné.

La durée journalière est répartie en 1 ou 2 vacations, ou si les nécessités de service l'exigent, en 3 vacations.

La durée d'une vacation ne peut être inférieure à 2 heures.

Si la journée de travail ne comporte qu'une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Si la journée de travail comporte 2 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 6 heures.

Si la journée de travail comporte 3 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 8 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle séparant 2 vacations, au cours d'une même journée, est soit inférieur ou égal à 2h30, soit à titre exceptionnel supérieur ou égal à 7h.

Si la journée comprend 3 vacations, la durée totale de ces intervalles ne peut excéder 2h30.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30, et/ou entre 18h30 et 21h30, lorsque l'une ou l'autre ou les deux tranches horaires de repas sont intégralement couvertes.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives, La durée de cet intervalle peut être ramenée à 9 heures, au maximum deux fois par semaine, dans les conditions prévues au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

c) Communication et mentions du tableau de service hebdomadaire

Les horaires sont portés à la connaissance des salarié-es par des tableaux de service nominatifs établis du lundi au dimanche soir.

Ils indiquent :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail,
- le jour de repos hebdomadaire,
- le ou les jour-s sans vacation,
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel,
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des intervalles pour les repas.

Etablis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible, les tableaux de service sont affichés sur le lieu de travail habituel des salarié-es ; ils sont envoyés par voie électronique et selon les modalités définies dans l'accord ARTT.

d) Modification du tableau de service hebdomadaire : délais de prévenance et indemnités.

Après la publication du tableau de service nominatif, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacations dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel et des installations, respecter la continuité de l'antenne ou de la production et les exigences de l'information.

Quand des heures de travail sont ajoutées au tableau de service dans ces conditions, elles sont exclues du décompte du temps valorisé sur la période de « modulation » considérée et sont payées à un taux de majoration de 25% dans la limite du plafond hebdomadaire et de 50% au-delà du plafond hebdomadaire.

e) Récupérations

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

f) Relevé d'heures

Le (la) salarié-e peut demander au (à la) responsable habilité-e à établir les tableaux de service à accéder à son relevé d'heures.

VIII.4.1.3.3 Le travail en horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année

Le travail en horaires variables avec conventions de forfait en heures sur l'année mis en place par l'accord ARTT du 27 janvier 2000 reste en vigueur, conformément à la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Il s'appuie sur les dispositions de l'article L. 3121-56 du Code du Travail qui permet la conclusion de conventions de forfaits en heures sur l'année.

Le tableau de service prévisionnel est remis le vendredi pour la semaine suivante.

Après la publication du tableau de service nominatif, seules peuvent intervenir des prolongations ou des créations de vacances :

- dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité des installations,
- pour respecter la continuité de l'antenne ou de la production et les exigences de l'information

Elles sont payées conformément aux dispositions prévues dans l'annexe à l'article III.3.4.2 de l'accord ARTT.

La durée et la répartition du temps de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre.

Le temps de travail est normalement réparti sur 4 ou 5 jours par semaine civile, et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

Lorsque les tableaux de service sont établis sur 3, 4 ou 5 jours par semaine civile, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire.

La durée journalière est répartie en 1 ou 2 vacations, ou si les nécessités de service l'exigent, en 3 vacations.

La durée d'une vacation ne peut être inférieure à 2 heures.

Si la journée de travail ne comporte qu'une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Si la journée de travail comporte 2 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 6 heures.

Si la journée de travail comporte 3 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 8 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle séparant 2 vacations, au cours d'une même journée, est soit inférieur ou égal à 2h30, soit à titre exceptionnel supérieur ou égal à 7h.

Si la journée comprend 3 vacations, la durée totale de ces intervalles ne peut excéder 2h30.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30, et/ou entre 18h30 et 21h30, lorsque l'une ou l'autre ou les deux tranches horaires de repas sont intégralement couvertes.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. La durée de cet intervalle peut être ramenée à 9 heures, dans les cas prévus au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires de temps de travail effectif peuvent dépasser les durées maximales conformément aux paragraphes VIII.2.2.1 et VIII.2.2.2 du présent chapitre dans les cas suivants et avec les restrictions et les compensations prévues dans l'accord ARTT :

- travaux liés aux exigences de l'information ;
- travaux liés à la continuité des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travaux liés aux exigences de la logistique des orchestres en tournée ;
- travaux liés à un évènement imprévu à caractère de force majeure ;
- quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

A l'issue de la semaine, le (la) responsable hiérarchique du (de la) salarié-e valide, après recueil des explications nécessaires, le tableau de service réalisé du (de la) salarié-e.

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

VIII.4.1.4 Organisation du travail à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de :

- 7 heures pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne inférieure ou égale à 35 heures ;
- 7,80 heures ou 7h48 pour les salarié-es ayant une durée normale hebdomadaire moyenne de 39 heures.

Le (la) salarié-e organise ses horaires de travail compte tenu :

- soit d'un programme de travail fixé pour une durée déterminée par le (la) responsable hiérarchique,
- soit de directives générales permanentes ou occasionnelles.

La durée du travail est répartie entre le lundi et le dimanche.

Le temps de travail est normalement réparti sur 5 jours par semaine civile et à titre exceptionnel sur 6 jours au plus.

Lorsque le temps de travail est réparti sur 5 jours par semaine civile, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives. La durée de cet intervalle peut être ramenée à 9 heures, dans les cas prévus au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

Le programme ou les directives doivent être compatibles avec le respect des limites quotidiennes et hebdomadaires de la durée du travail.

A l'issue de la semaine, le (la) responsable hiérarchique du (de la) salarié-e valide le compte-rendu d'activité réalisé.

Au-delà de 6 jours de travail consécutifs, 7 heures de récupération sont accordées par jour supplémentaire travaillé.

Les modalités de réduction du temps de travail de ces salarié-es sont fixées dans l'accord ARTT.

VIII.4.1.5 Le travail en horaires cycliques constants

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de 7 heures.

Le présent dispositif, figurant dans l'accord ARTT du 27 janvier 2000, reste en vigueur, conformément à la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycles déterminés par unité de travail.

Le cycle est un multiple de la semaine.

La durée maximale d'un cycle s'élève à 16 semaines.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Pour chaque semaine constituant le cycle, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 3, 4, 5 ou 6 jours, le nombre total de jours travaillés sur la totalité du cycle ne devant pas être supérieur au nombre de semaines du cycle multiplié par 5.

Lorsque les tableaux de service sont établis sur 3, 4 ou 5 jours par semaine civile, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire. Le non-respect d'un jour de repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée ne peut se produire plus d'une fois par période de 4 semaines.

La durée journalière est répartie en 1 ou 2 vacations.

Si la journée de travail ne comporte qu'une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Si la journée de travail comporte 2 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 6 heures.

L'intervalle séparant 2 vacations, au cours d'une même journée, est inférieur ou égal à 2h30.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30 et/ou entre 18h30 et 21h30 lorsque l'une ou l'autre ou les deux tranches horaires de repas sont intégralement couvertes.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Les horaires sont portés à la connaissance des salarié-es par des tableaux de service nominatifs établis pour toute la durée du cycle, la semaine précédant celui-ci.

Ils indiquent :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail,
- l'horaire et la durée des intervalles pour les repas,
- le jour de repos hebdomadaire,
- le ou les jour-s sans vacation.

Ils sont établis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible.

Après la publication du tableau de service nominatif, seuls peuvent intervenir des prolongations ou des ajouts de vacances :

- dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel et des installations,
- pour respecter la continuité de l'antenne ou de la production et les exigences de l'information.

Ces heures de travail sont payées ou récupérées avec application des taux de majoration prévus à l'article VIII.5 du présent chapitre.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En cas d'ajouts ou de prolongations de vacances sur le cycle, la durée du repos quotidien de 11 heures peut être ramenée à 9 heures, au maximum deux fois par semaine, dans les conditions prévues au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

VIII.4.1.6 Le travail posté continu

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de 7 heures.

Le présent dispositif, figurant dans l'accord ARTT du 27 janvier 2000, reste en vigueur, conformément à la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Le travail posté continu consiste sur un poste donné à travailler de façon permanente en équipes qui se succèdent selon un cycle ininterrompu 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, ce qui implique pour les salarié-es concerné-es une alternance d'horaires de jour et de nuit.

S'agissant d'une organisation du travail en horaires cycliques constants, la durée du travail dans les services en travail posté continu, fixée par l'accord ARTT du 27 janvier 2000 à 32 heures en moyenne hebdomadaire, s'apprécie en moyenne sur le cycle.

Les règles relatives à la répartition de la durée hebdomadaire de travail, à la répartition de la durée journalière de travail et à la publicité des horaires cycliques constants s'appliquent au travail posté continu.

VIII.4.1.7

Le travail en horaire « cyclique »

La durée normale hebdomadaire de temps de travail effectif de toute semaine comportant un jour férié et/ou chômé compris entre le lundi et le samedi inclus, d'un-e salarié-e à temps plein est réduite de 7 heures.

Le présent dispositif, initialement décrit dans l'accord ARTT du 27 janvier 2000, reste en vigueur, conformément à la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Le travail en horaire « cyclique » est une planification sur une période de référence (rotation) ne correspondant pas à un multiple de la semaine, avec une alternance de jours travaillés et non-travaillés.

Exemple : 5/5, 5/3/3/5, 5/5/4/5/5/4.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur d'une rotation se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée journalière est répartie en 1 ou 2 vacations.

Si la journée de travail ne comporte qu'une seule vacation, celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Si la journée de travail comporte 2 vacations, le temps de travail effectif total ne peut être inférieur à 6 heures.

L'intervalle séparant 2 vacations, au cours d'une même journée, est inférieur ou égal à 2h30.

Un intervalle pour le repas d'au moins 45 minutes non décompté comme temps de travail effectif doit être ménagé entre 11h30 et 14h30 et/ou entre 18h30 et 21h30 lorsque l'une ou l'autre ou les deux tranches horaires de repas sont intégralement couvertes.

Si le temps de repas est réduit, pour nécessités de service, à une durée supérieure ou égale à 30 minutes et inférieure à 45 minutes, celui-ci est décompté comme temps de travail effectif.

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

La durée de cet intervalle peut être ramenée à 9 heures, au maximum deux fois par semaine, dans les conditions prévues au paragraphe VIII.2.2.3 du présent chapitre.

Les horaires sont portés à la connaissance des salarié-es par des tableaux de service nominatifs établis pour toute la durée du cycle, la semaine précédant celui-ci.

Ils indiquent :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail,
- l'horaire et la durée des intervalles pour les repas,
- le jour de repos hebdomadaire,
- le ou les jour-s sans vacation.

Ils sont établis en deux exemplaires, sous une forme déterminée et facilement lisible.

Après la publication du tableau de service nominatif, seuls peuvent intervenir des prolongations ou des ajouts de vacations :

- dans les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité des installations,
- pour respecter la continuité de l'antenne ou de la production et les exigences de l'information.

Ces heures de travail sont payées ou récupérées avec application des taux de majoration prévus à l'article VIII.5 du présent chapitre.

VIII.4.2 Les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

Les modalités de réduction du temps de travail de l'accord ARTT du 27 janvier 2000 ne sont pas remises en cause par le présent accord.

Pour mémoire, l'accord ARTT du 27 janvier 2000 indique que :

1/ « Afin de mettre en place cette réduction du temps de travail, en s'efforçant de répondre aux aspirations des salariés à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les parties préconisent :

- que les solutions retenues en termes d'organisation des activités, d'aménagement et de réduction du temps de travail, soient mieux adaptées aux besoins de Radio France et, par conséquent, tiennent compte de la diversité des obligations de fonctionnement et des métiers de l'entreprise,
- que la réduction du temps de travail s'intègre, dans toute la mesure du possible, de façon régulière dans l'organisation du travail ».

2/ « Aux termes du présent accord, il est entendu qu'en cas de modification de l'organisation du travail, la nouvelle organisation devra être soumise préalablement à l'avis de l'instance représentative compétente. »

Dans la mesure où les modalités de RTT sont définies dans l'accord du 27 janvier 2000 en fonction de l'organisation du travail mais aussi de la qualification du (de la) salarié-e, de sa catégorie socio professionnelle (cadres/non cadres), de son mode de rémunération des heures supplémentaires et indemnisées, un avenant à l'accord ARTT du 27 janvier 2000 prévoit la mise à jour de certaines de ses dispositions afin de permettre une corrélation avec la classification du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre.

Article VIII.5 Décompte et taux de majoration des heures supplémentaires

Pour les salarié-es dont le temps de travail est décompté en heures, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le (la) salarié-e, à la demande du (de la) responsable désigné-e par l'employeur et contrôlées par lui (elle), au-delà de la durée du travail normale fixée pour la période de référence définie pour chaque mode d'organisation du travail.

Pour les salarié-es dont l'organisation du travail est à l'initiative du (de la) salarié-e sans horaire prédéterminé, les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le (la) salarié-e contrôlées et validées par l'employeur, au-delà de la durée du travail normale fixée pour la période de référence.

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif telles que définies ci-dessus, accomplies par les salarié-es. A l'exception des salarié-es en convention annuelle de forfait en jours, l'ensemble des salarié-es relevant du présent titre sont éligibles au paiement des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à partir :

- soit d'un relevé d'heures visé par le (la) responsable désigné-e par l'employeur pour les salarié-es suivant un tableau d'horaires permanents ;

- soit d'un tableau de service nominatif pour les salarié-es qui y sont soumis, les heures supplémentaires portées à ce tableau étant visées par le (la) responsable désigné-e par l'employeur.

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont les suivants :

- 25% du salaire horaire jusqu'à la huitième heure inclusivement au-delà de la durée normale hebdomadaire ou de la durée normale hebdomadaire moyenne ;
- 50% du salaire horaire pour les suivantes.

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont cumulables avec les taux de majoration des heures indemnisées.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue selon l'organisation du travail, sur la semaine de travail, la durée du cycle, la durée de la rotation, la période de modulation ou l'année :

- Horaires hebdomadaires constants et variables : sont décomptées en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.
- Horaires cycliques constants ou en posté continu : sont décomptées en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée normale hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle.
- Horaires « cycliques » : sont décomptées en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée de la rotation.
- Horaires variables « modulés » : sont décomptés en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée normale hebdomadaire moyenne calculée sur la période de modulation, déduction faite des heures éventuellement effectuées au-delà de la durée hebdomadaire plafond, telle que définie à l'article III.3.4.1 de l'accord ARTT.
- Convention de forfait en heures sur l'année: sont décomptées en heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée annuelle conventionnelle fixée sur l'année civile, telle que définie à l'article III.3.4.2 de l'accord ARTT.

Toute demi-heure supplémentaire commencée est acquise.

Les modes de décompte des heures supplémentaires « conventionnelles », tels que définis ci-dessus, se distinguent des modes de décompte des heures supplémentaires au sens légal du terme.

En effet, sont décomptées en heures supplémentaires « légales » :

- les heures de temps de travail effectif dépassant 35 heures - ou 39 heures selon la modalité de réduction du temps de travail - calculées sur la semaine pour les salarié-es en horaire hebdomadaire,
- les heures de temps de travail effectif dépassant 35 heures en moyenne calculées sur la durée du cycle, de la rotation ou de la période de « modulation »,
- les heures de temps de travail effectif dépassant 1607 heures sur l'année pour les salarié-es en convention de forfait en heures sur l'année.

Seules les heures supplémentaires « légales » alimentent le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par décret.

Ce contingent d'heures supplémentaires légales peut être dépassé pour l'accomplissement des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, à certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'information, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Toute heure supplémentaire « légale » effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos qui vient en complément de la majoration de salaire.

Article VIII.6 Heures complémentaires des salarié-es à temps partiel

Le volume des heures complémentaires ne peut excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence, conformément à l'article L.3123-20 du Code du Travail.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10%.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle, et dans la limite du tiers de celle-ci avec l'accord du (de la) salarié-e, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Pour mémoire, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du (de la) salarié-e au niveau de la durée légale du travail.

CHAPITRE IX LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les dispositions suivantes sont applicables à tous-tes les salarié-es relevant du présent accord (CDI et CDD de droit commun) à l'exception des salarié-es en CDDU.

Article IX.1 Les autorisations d'absence

IX.1.1 Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses

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

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

Un refus devra être motivé par des raisons objectives de nécessité de service.

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

Les salarié-es désigné-es pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions. Conformément à l'article L. 3142-66 du Code du Travail, la durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

IX.1.3 Les autorisations d'absence supplémentaires spéciales

Les salarié-es effectuant des démarches administratives en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e bénéficient des autorisations d'absence nécessaires pour leurs démarches, dans les conditions prévues dans le cadre des dispositifs sur le Handicap à Radio France.

Les salarié-es parents d'enfants en situation de handicap bénéficient d'absences rémunérées dans les conditions prévues dans le cadre des dispositifs sur le Handicap à Radio France.

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

Les salarié-es bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues en matière de congés ou autorisations d'absence pour examen/concours.

Article IX.2 Les différents types de congés rémunérés

IX.2.1 Les périodes d'absence prises en compte pour l'acquisition des congés payés

Les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés sont les suivantes :

- jours fériés chômés

- congés annuels (IX.2.2)
- congés de fractionnement (IX.2.2)
- congés supplémentaires d'âge/ancienneté (IX.2.3)
- congés pour évènements familiaux (IX.2.4)
- congés supplémentaires spéciaux (IX.2.5)
- congé du bénéficiaire du don de jours de repos (IX.3.5)
- congé de proche aidant (IX.3.7)
- « jours flottants » (VIII.3.3)
- jours de modernisation
- temps de récupération
- jours RTT
- congé sans solde financé par le compte épargne-temps dans la limite de trois mois par période de référence
- arrêt de travail pour maladie dans la limite de 6 mois
- arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an
- congé de maternité
- congé de maternité pathologique (dans la limite de 6 mois)
- congé pour repos supplémentaire lié à la maternité
- congé d'adoption
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- formation professionnelle à l'initiative de Radio France
- périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle dont le compte personnel de formation ou de promotion sociale, y compris le CIF et le congé examen, ainsi que pour effectuer le bilan de compétences ou valider les acquis de l'expérience professionnelle
- congé de formation économique, sociale et syndicale
- congé de formation des cadres et animateur-trices pour la jeunesse
- congé de formation des salarié-es de 25 ans et moins
- délégation syndicale (crédit d'heures)
- congé pour mise à disposition
- congé de formation des conseiller-ères prud'hommes ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions
- temps de mission du (de la) conseiller-ère du (de la) salarié-e lors de l'entretien préalable au licenciement
- temps de mission du (de la) salarié-e exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes
- autorisation d'absence pour les candidat-es à une fonction parlementaire ou les élu-es locaux-ales (conseiller-ères municipaux-ales, généraux-ales, régionaux-ales)
- congé de formation des administrateur-trices de mutuelle
- temps passé hors de l'entreprise par les administrateur-trices salarié-es des organismes de sécurité sociale, par les élu-es aux chambres d'agriculture, ainsi que par les représentant-es d'associations familiales, ou par les représentant-es d'associations ou de mutuelles
- temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires
- temps de service dans la réserve opérationnelle, la réserve civile et la police nationale, la réserve de sécurité civile ou le corps de réserve sanitaire
- congé de représentation (article L. 3142-60 du code du travail)
- journée défense et citoyenneté
- préavis non exécuté à la demande de l'employeur.

IX.2.2

Les congés annuels

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

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

Les salarié-es concerné-es ont droit à un congé annuel à hauteur de 2,5 jours ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés pendant la période de référence au titre du congé payé principal.

Les congés annuels doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année suivante. Cependant, les salarié-es nouvellement embauché-es peuvent demander à bénéficier de la prise anticipée de jours de congés dès lors qu'ils (elles) les ont acquis à hauteur de 2,5 jours ouvrés, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-12 du Code du travail.

Les salarié-es doivent prendre dix jours ouvrés continus pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sauf accord du chef de service sur demande motivée.

Lors de la prise du congé payé annuel, l'employeur verse au (à la) salarié-e une indemnité de congés payés. L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le (la) salarié-e au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le (la) salarié-e aurait perçue s'il (elle) avait travaillé pendant sa période de congés.

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le dixième et le maintien de salaire, afin d'appliquer à chaque salarié-e la méthode de calcul la plus favorable.

Par dérogation aux dispositions légales prévues sur le fractionnement du congé principal, tout-e salarié-e, se verra attribuer en sus de ses congés payés :

- s'il justifie d'une ancienneté d'une année au 1^{er} janvier, forfaitairement, 3 jours ouvrés supplémentaires de congés de fractionnement ;
- 1 jour ouvré supplémentaire de congé de fractionnement lorsque le nombre total de jours de congés pris entre le 15 janvier et le 15 mars* est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
1 jour ouvré supplémentaire de congé de fractionnement lorsque le nombre total de jours de congés pris entre le 15 septembre et le 30 novembre** est au moins égal à 5 jours ouvrés.

* : pour les salarié-es qui concourent aux opérations de clôture comptable, la période prise en compte pour l'attribution du jour de fractionnement est du 1^{er} mars au 30 avril.

** : pour les salarié-es qui concourent à l'élaboration du budget, la période prise en compte pour l'attribution du jour de fractionnement est du 15 juillet au 15 septembre.

Les congés de fractionnement s'acquièrent et se prennent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés soit 5 jours par semaine.

La mise en place de la nouvelle « période de référence » sera mise en œuvre selon les modalités et le calendrier définis en [Annexe 14](#) du présent titre.

IX.2.3

Les congés supplémentaires d'ancienneté

Les jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

Soit :

- 1 jour ouvré pour plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés pour plus de 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés pour plus de 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés pour au moins 25 ans d'ancienneté.

Soit :

- 2 jours ouvrés au-delà de quarante ans d'âge ;
- 3 jours ouvrés au-delà de cinquante ans d'âge ;
- 4 jours ouvrés au-delà de soixante ans d'âge.

Les droits aux congés supplémentaires d'ancienneté sont appréciés au 1^{er} janvier de chaque année, ils doivent être pris au plus tard le 31 décembre.

La mise en place de la nouvelle « période de référence » sera mise en œuvre selon les modalités et le calendrier définis en **Annexe 14** du présent titre.

IX.2.4 Les congés pour événements familiaux

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

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

- 5 jours ouvrés pour son mariage ou PACS ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage ou PACS d'un ascendant ou d'un enfant ;
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour chaque arrivée d'un enfant en vue de son adoption à prendre dans les 15 jours ;
- 2 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant, du (de la) conjoint-e ;
- 4 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la sœur, du petit-enfant du (de la) salarié-e ;
- 4 jours ouvrés pour le décès de l'enfant du (de la) conjoint-e ;
- 3 jours ouvrés pour le décès du petit-enfant du (de la) conjoint-e, des beaux-parents, et du (de la) conjoint-e du parent ;
- 2 jours ouvrés pour le décès du frère du (de la) conjoint-e, de la sœur du (de la) conjoint-e, des grands parents du (de la) conjoint-e ;

et 48h de déplacement si l'événement se produit hors métropole.

Pour tenir compte des situations particulières, le (la) salarié-e peut saisir la Direction des Ressources Humaines (DRH), notamment lorsque les obsèques ont lieu à une date éloignée du décès, afin d'obtenir un délai pour poser ces congés.

- 2 jours ouvrés pour le déménagement de la résidence principale ;
- une demi-journée ouvrée à l'occasion de la rentrée scolaire pour les mères ou pères ainsi que le (la) représentant-e légal-e d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}.

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

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

Ces congés sont accordés sur présentation de justificatif (certificat médical). Ces jours de congés sont décomptés sur la (ou les) seule-s date-s indiquée-s sur le certificat médical.

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

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

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

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

IX.2.5 Les congés supplémentaires spéciaux

Dans leur année d'entrée dans l'entreprise, les salarié-es bénéficient de deux jours ouvrés de congé supplémentaire par enfant à charge qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 25 jours ouvrés.

Les victimes civiles de guerre ou militaires titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20% et les mutilé-es du travail à 25% bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé par an.

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

Article IX.3 Les différents types de congés non rémunérés

Les congés non rémunérés peuvent être financés par le compte épargne-temps dans les conditions prévues au chapitre X « Le compte épargne-temps » du présent titre.

A son retour de congé non rémunéré, le (la) salarié-e bénéficie de tous les avantages acquis par les salarié-es de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle.

IX.3.1 Les obligations militaires (congé partiellement rémunéré)

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

IX.3.2

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique

Le congé pour création ou reprise d'entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction au sein d'une « jeune entreprise innovante » (JEI) et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions légales en vigueur prévues aux articles L. 3142-105 et suivants et aux articles L. 3142-28 et suivants du Code du Travail.

La durée maximale du congé pour création ou reprise d'entreprise est d'1 an ; elle peut être prolongée d'1 an au maximum conformément à l'article L. 3142-119 du Code du travail.

La durée minimale du congé sabbatique est de 6 mois et sa durée maximale de 11 mois conformément à l'article L. 3142-34 du Code du travail.

Les conditions de retour de ces congés sont définies comme suit à Radio France :

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

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, s'il n'est pas possible de réintégrer le (la) salarié-e sur son poste de travail, Radio France formule :

- dans les entités parisiennes : 2 propositions de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence, dont 1 dans sa direction d'origine;
- en région : 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède à son licenciement. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (paragraphe XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre).

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

IX.3.3

Le congé non rémunéré pour convenance personnelle

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

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

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

La durée des congés non rémunérés accordés au titre de ce paragraphe n'est pas prise en compte dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la

retraite ou aux indemnités de licenciement le cas échéant. Il n'en est pas non plus tenu compte pour le calcul de la prime d'ancienneté ni pour tout autre droit lié à l'ancienneté, notamment les droits individuels à formation et le congé sabbatique.

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

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

Au retour d'un congé de plus de 6 mois ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 6 mois, s'il n'est pas possible de réintégrer le (la) salarié-e sur son poste de travail, Radio France, dans les trois à un mois qui précèdent l'expiration du congé, formule :

- dans les entités parisiennes : 2 propositions de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence, dont 1 dans sa direction d'origine;
- en région : 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède à son licenciement. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (paragraphe XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre).

IX.3.4 Le « congé médico-social »

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

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

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

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

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure à 1 an, le (la) salarié-e est réintégré-e dans la résidence et dans le poste qu'il (elle) occupait précédemment.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à 1 an, s'il n'est pas possible de réintégrer le (la) salarié-e sur son poste de travail, Radio France, dans le mois qui précède l'expiration du congé, formule 3 propositions de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente similaire et dans la résidence. Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France

procède à son licenciement. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (paragraphe XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre).

Les dispositions applicables à Radio France qui sont regroupées dans ce paragraphe ne peuvent pas se cumuler avec les dispositifs légaux existants sur les congés de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant.

IX.3.5 Le don de jours de repos au bénéfice du (de la) salarié-e de Radio France parent d'un enfant gravement malade

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permet aux salarié-es de faire don de jours de repos dans le cadre de ce dispositif sous réserve de l'accord de l'employeur (articles L. 1225-65-1 et suivants du Code du travail).

Ainsi, un-e salarié-e assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier de jours de repos non pris donnés par un-e de ses collègues.

Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet au (à la) salarié-e nominativement bénéficiaire du don d'être rémunéré-e pendant son absence.

Les conditions et les modalités de ce dispositif sont prévues par une procédure interne à Radio France, disponible sur l'Intranet.

IX.3.6 Le congé parental d'éducation

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

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

Le (la) salarié-e doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il (elle) entend bénéficier d'un congé parental par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le (la) salarié-e informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation.

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

En cas de naissances ou adoptions multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

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

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

À chaque renouvellement, le (la) salarié-e peut transformer un congé parental à temps plein en activité à temps partiel ou inversement (paragraphe XV.3.1 du chapitre XV « Les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel » du présent titre).

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

A l'issue d'un congé accordé pour une période inférieure ou égale à 1 an, le (la) salarié-e est réintégré-e dans la résidence et son service d'affectation, et dans le poste qu'il occupait précédemment (sauf réorganisation collective du service).

Au retour d'un congé de plus de 1 an ou d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à 1 an), s'il n'est pas possible de réintégrer le (la) salarié-e sur son poste de travail, Radio France formule :

- dans les entités parisiennes : 2 propositions de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence, dont 1 dans sa direction d'origine;
- en région : 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente et dans la résidence et 1 proposition de réintégration dans un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans une entité de Radio France parmi les plus proches dans la zone géographique concernée.

Si le (la) salarié-e refuse ces propositions, Radio France procède à son licenciement. Il (elle) percevra à ce titre l'indemnité conventionnelle de licenciement (paragraphe XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre).

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

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

IX.3.7 Le congé de proche aidant

Conformément aux articles L. 3142-16 du Code du travail et suivants, le (la) salarié-e ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° Son (sa) conjoint-e ;
- 2° Son (sa) concubin-e ;
- 3° Son (sa) partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son (sa) conjoint-e, concubin-e ou partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il (elle) réside ou avec laquelle il (elle) entretient des liens étroits et stables, à qui il (elle) vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Conformément à l'article L. 3142-27 du Code du travail, le congé de proche aidant est d'une durée de 3 mois renouvelable. Il ne peut excéder la durée d'1 an pour l'ensemble de la carrière.

Le (la) salarié-e peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant ou y renoncer dans les cas prévus à l'article L. 3142-19 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 3142-20 du Code du travail, le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

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

IX.4.1 Les conditions de départ en congé

Les conditions définies ci-après concernent tous les congés rémunérés conventionnels à l'exception des jours de congés pour événements familiaux (paragraphe IX.2.4 du présent chapitre).

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

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

Lorsqu'il existe, dans un service, une ou plusieurs périodes dites « rouges », le (la) responsable du service annonce la date limite de communication des souhaits au moins 3 mois avant et organise la collecte des souhaits des congés de son équipe pour ces périodes. Il (elle) doit alors arbitrer, puis valider ou refuser les dates de congés, au plus tard 3 semaines après la date limite de communication des souhaits.

Les demandes de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressées au (à la) chef-fe de service sur le portail de demande de congés, sauf cas exceptionnel, un mois au plus tard avant la date du départ. Pour les périodes de congé scolaires, ce délai est porté à deux mois.

Les demandes de congés d'une durée inférieure ou égale à 5 jours ouvrés consécutifs devront être adressées au (à la) chef-fe de service sur le portail de demande de congés au moins 15 jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des demandes par le (la) salarié-e et dans les délais ci-dessus mentionnés, le (la) chef-fe de service dispose d'un délai :

- de 2 semaines pour accepter ou refuser au (à la) salarié-e par écrit les congés d'une durée supérieure à 5 jours ouvrés,
- d'une semaine pour accepter ou refuser au (à la) salarié-e par écrit les congés d'une durée inférieure ou égale à 5 jours ouvrés.

IX.4.2 Les règles relatives au report des congés

Les règles relatives au report des congés définies ci-après sont applicables aux congés annuels (IX.2.2) et aux congés supplémentaires d'ancienneté (IX.2.3).

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

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

Ainsi, ces congés refusés non pris ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre qu'à titre exceptionnel, sur validation expresse de la DRH et dans la mesure où la demande comporte un calendrier de prise des reports.

Ces congés refusés non pris peuvent être reportés dans les cas suivants :

- le (la) salarié-e s'est vu-e refuser ces congés du fait des nécessités de service dûment explicitées par la hiérarchie ; dans cette hypothèse la prise des reports autorisés s'établit jusqu'au 31 mai au plus tard ;
- le (la) salarié-e demande à sa hiérarchie un report de congés pour motif personnel (maladie de plus de 30 jours, accident de travail, maternité/adoption, cumul des congés sur 3 ans maximum pour les salarié-es originaires des territoires ultramarins).

Seul le jour ouvré supplémentaire de congés de fractionnement acquis lorsque le nombre total de jours de congés pris entre le 15 septembre et le 30 novembre est au moins égal à 5 jours ouvrés est reportable, dans le cadre des nécessités de service dûment explicitées par la hiérarchie.

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

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

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

IX.4.3.1 Cumul des congés

La période maximale de cumul des congés annuels est fixé à 3 ans, étant entendu que les salarié-es pourront s'ils (elles) le désirent reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier des congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler est de 50 jours ouvrés ou de 70 jours calendaires.

IX.4.3.2 Frais de transport

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE X LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

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

Article X.1 Bénéficiaires

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

Article X.2 Alimentation du compte

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

- des jours de RTT/récupération ;
- des jours de congés annuels ;
- des jours de congés âge/ancienneté ;
- des jours de modernisation.

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

- les jours de RTT/récupération épargnables au titre de l'année civile en cours.
- les jours de congés acquis au cours de la période de référence précédente.

Article X.3 Utilisation du compte

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

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

X.3.1 Nature des congés financés par le CET

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

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

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

X.3.2.1 Le congé pour convenance personnelle financé

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

Ce nombre est fixé par accord d'entreprise.

X.3.2.1.2 Délai de prévenance

Pour un congé d'une durée supérieure ou égale à 1 mois continu, la demande doit être formulée 3 mois au moins avant la date de départ.

Pour les demandes de congé d'une durée inférieure à un 1 mois continu, le délai de prévenance est fixé à 1 mois.

X.3.2.1.3 Validation de l'employeur

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

X.3.2.2 Le congé de fin de carrière financé

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

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

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

X.3.2.2.2 Délai de prévenance

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

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

Les modalités de prise de ces congés sont celles définies par la loi et le chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre.

X.3.2.4 Le « congé médico-social » financé

Les modalités de prise de congé sont celles prévues par le chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre.

La prise des jours épargnés peut être accolée à des congés payés.

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

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

- a) Situation contractuelle du (de la) salarié-e pendant le congé
- b) Droit à retour à l'issue du congé
- c) Ancienneté
- d) Droits à congés payés
- e) Droits à jours RTT

a) Situation contractuelle du (de la) salarié-e pendant le congé et b) Droit à retour à l'issue du congé
Ces points sont régis par les dispositions légales et/ou conventionnelles applicables à la nature du congé pris.

c) Ancienneté

L'ancienneté Radio France est validée sur toute la période du congé financée par le CET.

d) Droits à congés payés

Le congé sans solde financé par le CET permet une acquisition de congés payés dans la limite de trois mois par période de référence (3 tranches complètes d'un mois ou 4 semaines consécutives).

e) Droits à jours RTT

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

Exemple : salarié cadre à temps complet en congé sabbatique du 01/01 au 30/11/2017 intégralement financé par le CET

Sur l'année civile du 01/01 au 31/12/15 : acquisition de jours RTT sur la période du 01/01 au 31/03/17 (soit 90 jours calendaires) financée par le CET

$16 \text{ jours ouvrés} \times 90 \text{ jours calendaires} / 365 \text{ jours calendaires} = 3.9$ arrondis à 4 jours ouvrés de RTT qui s'ajoutent aux jours acquis au titre de la période travaillée du 01/11 au 31/12/17, dans la limite de 16 jours ouvrés

Article X.4 Rémunération du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos (jours ouvrés), le (la) salarié-e bénéficie pendant son congé financé par le CET d'une indemnisation, calculée sur la base de son salaire au moment du départ et versée dans la limite du nombre de jours ouvrés capitalisés, convertis en trentième de paie.

La rémunération de référence intègre les éléments de salaire à caractère permanent et régulier définis par le contrat ou les éléments suivants pour les salarié-es relevant du système de rémunération des emplois des groupes 1 à 9 :

- salaire de qualification,
- indemnité mensuelle,
- prime de fin d'année,
- prime d'ancienneté,

- éventuelle prime d'avantages individuels acquis.

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

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

Article X.5 Reprise du travail

Les modalités de réintégration à l'issue du congé sont celles fixées par les dispositions des articles IX.3.2, IX.3.3, IX.3.4 et IX.3.6 du chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre et par la loi.

Article X.6 Monétisation du compte

La monétisation, c'est-à-dire la conversion en argent des droits épargnés est autorisée, au titre des jours épargnés depuis au moins 2 ans.

Cette possibilité de monétisation est plafonnée à un nombre de jours ouvrés par année fixé par accord d'entreprise, à l'exception des jours épargnés correspondant à la 5^{ème} semaine légale de congés payés.

L'application de ce dispositif requiert :

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

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

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

Article X.7 Modalités de conversion en argent des jours épargnés

L'indemnité liquidative est calculée sur la base de la rémunération de référence perçue à la date de versement de l'indemnité liquidative.

La rémunération de référence est celle définie à l'article X.4 du présent chapitre. L'indemnité versée a la nature de salaire.

Le montant correspondant à ces jours monétisés, sera versé avec la rémunération du mois de décembre de l'année en cours.

Article X.8 Cessation et renonciation à l'utilisation du compte

X.8.1 Cessation du compte

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

X.8.2 Conditions de renonciation à l'utilisation du compte

X.8.2.1 Renonciation

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

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

ou pour une autre raison soumise à l'analyse de la DRH.

La demande de renonciation devra être formulée et motivée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de la DRH.

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

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

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

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

X.8.2.2 Plafond du CET

Le décret du 29/12/2005 a aligné le montant du plafond maximal des droits pouvant être épargnés sur le montant supérieur garanti par l'AGS (Assurance Garantie des Salaires) soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (sauf modification des dispositions réglementaires actuellement fixées par l'article D. 3253-5 du Code du Travail).

Ainsi les droits inscrits au compte du (de la) salarié-e, dont la valeur monétaire (charges sociales incluses) dépasse ce montant, doivent donner lieu au versement d'une indemnité correspondante à la fraction des droits excédentaires. Radio France a fait le choix de ne pas assurer le delta.

Article X.9 Information des salarié-es

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

Article XI.1 Suspension pour mandats publics

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

Le (la) salarié-e élu-e dans un Conseil Régional, Territorial, Départemental ou Municipal est détaché-e à sa demande jusqu'à l'expiration du mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il (elle) est réintégré-e de plein droit, avec bénéfice de l'ancienneté (dans la limite de 24 mois), dans son précédent poste ou un poste relevant d'un emploi de qualification au moins équivalente, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans sa résidence d'origine, à condition d'en avoir fait la demande par lettre recommandée avec avis de réception au (à la) Président-e Directeur-trice Général-e de Radio France au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

Article XI.2 Détachement

Radio France peut à titre exceptionnel et avec l'accord de l'intéressé-e, détacher un-e salarié-e dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée renouvelable, à condition que ces organismes le (la) rémunèrent.

A l'issue du détachement, il (elle) est réintégré-e de plein droit, avec bénéfice de l'ancienneté (dans la limite de 24 mois), dans son précédent poste ou un poste relevant d'un emploi de qualification au moins équivalente, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans sa résidence d'origine, ou à sa demande et si l'entreprise en a la possibilité, dans sa résidence de détachement.

Article XI.3 Mise à disposition

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

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

A l'issue de la période de mise à disposition, il (elle) est réintégré-e de plein droit dans son précédent poste ou un poste relevant d'un emploi de qualification au moins équivalente, assorti d'une rémunération au moins équivalente dans sa résidence d'origine ou, à sa demande et si possible, dans sa résidence de détachement.

Article XI.4 Dispositions communes

A l'issue des situations prévues aux articles du présent chapitre, au retour du (de la) salarié-e à Radio France, il (elle) bénéficie sans effet rétroactif des avantages acquis collectivement par les salarié-es de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle. Une étude de sa situation individuelle sera réalisée pour examiner l'opportunité d'un réajustement de son salaire.

Des dispositions spécifiques et complémentaires figurent au sein du titre 3 du présent accord pour les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

Article XII.1 Définition

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

Un rappel au règlement ou une observation verbale ou écrite ne sont pas des sanctions, celles-ci étant listées à l'article XII.2 du présent chapitre.

Des échanges entre la direction et le (la) salarié-e peuvent avoir lieu au sujet d'évènements, sans que cela les qualifie de faits fautifs, et sans que le (la) salarié-e ait l'obligation d'y répondre.

Ces échanges, s'ils ont lieu, ne constituent pas l'amorce d'une procédure disciplinaire sur ces faits et ne pourront être conservés dans le dossier individuel du (de la) salarié-e.

Seuls des agissements commis dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux de travail peuvent être considérés par l'employeur comme fautifs et retenus comme motifs de sanctions.

Article XII.2 Echelle des sanctions

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

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée de 1 à 7 jour-s calendaire-s ;
- le licenciement pour cause réelle et sérieuse avec préavis et indemnité de licenciement ;
- le licenciement pour faute grave sans préavis et sans indemnité de licenciement ;
- le licenciement pour faute lourde sans préavis et sans indemnité de licenciement.

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse n'est pas applicable aux CDD de droit commun et aux CDDU sauf évolutions légales ou jurisprudentielles.

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

Article XII.3 Procédure disciplinaire

A peine de nullité, lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement, cette dernière est entourée des garanties de procédure du paragraphe XII.3.1.

XII.3.1 Entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de prendre, à l'encontre d'un-e des salarié-es, une des sanctions prévues à l'article XII.2 du présent chapitre, autre que l'avertissement, la procédure disciplinaire garantit que la sanction soit précédée d'un entretien préalable sur convocation selon les modalités suivantes.

La convocation doit :

- être écrite et préciser son objet ;
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- informer l'intéressé-e qu'il (elle) peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de Radio France ; à ce titre, seront annexées à la convocation la liste et les coordonnées téléphoniques :
 - des élu-es délégué-es du personnel dont la mission principale est la défense des intérêts des salarié-es ;
 - des élu-es au Comité d'entreprise [titulaires et suppléant-es] de l'établissement de rattachement du (de la) salarié-e ;
 - des délégué-es syndicaux-ales centraux-ales ;
- être, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum d'un-e collaborateur-trice de Radio France, indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications du (de la) salarié-e.

XII.3.2 Garanties supplémentaires lorsque la sanction envisagée peut aller jusqu'au licenciement

XII.3.2.1 La convocation à une réunion de la commission de discipline

Lorsque la sanction envisagée est le licenciement, et dans le souci des droits de la défense, la lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne que la commission de discipline ci-après définie se réunit, au plus tôt 10 jours francs après le premier entretien.

A cette commission participent :

- l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum de deux collaborateur-trices de Radio France,
- le (la) salarié-e et la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister,
- les représentant-es du personnel tels que précisés au paragraphe XII.3.2.2.2 ci-après.

XII.3.2.2 La commission de discipline au niveau de l'entreprise

XII.3.2.2.1 Convocation de la commission de discipline

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise est informée en même temps que le (la) salarié-e de la date de la réunion et du nom du (de la) salarié-e ainsi que de son service de rattachement par une convocation par courrier électronique.

Le (la) salarié-e sera également convoqué-e par courrier remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

XII.3.2.2 Constitution de la commission de discipline

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise désigne dans les 2 jours ouvrables de la réception de l'information mentionnée au paragraphe XII.3.2.1 ci-dessus :

- un-e délégué-e du personnel (titulaire ou suppléant-e) du collège du (de la) salarié-e ;
- un-e élu-e du personnel ou un-e délégué-e syndical-e.

La personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister bénéficie d'une demi-journée (4 heures) pour préparer la commission de discipline.

Le temps de préparation, de réunion et le temps de transport des salarié-es pour se rendre à la commission de discipline sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent être rémunérés comme tels. Ces salarié-es sont remboursés des frais de déplacements engagés dans les conditions prévues à Radio France.

XII.3.2.3 Fonctionnement de la commission de discipline

La commission est présidée par l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum de deux collaborateur-trices de Radio France,

Le (la) salarié-e, les membres de la commission et la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister, peuvent demander communication du dossier disciplinaire qui leur est alors adressé par courrier électronique.

Au cours de la réunion de la commission, l'employeur ou son (sa) représentant-e indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications :

- du (de la) salarié-e,
- de la personne choisie par le (la) salarié-e appartenant au personnel de Radio France,
- des représentant-es du personnel participant à la réunion de la commission.

Après avoir entendu les explications du (de la) salarié-e, et de la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister, les représentant-es du personnel participant à la réunion de la commission présentent leurs observations sur les faits invoqués et sur la sanction envisagée.

La direction prend en charge l'établissement du procès-verbal et le remet aux participants dans les 7 jours calendaires suivant la réunion de la commission.

Les participants à la commission de discipline sont tenus, au sein de l'entreprise, à une obligation de confidentialité sur les débats et les faits exposés lors de la réunion de la commission.

XII.3.3 La notification d'une sanction

XII.3.3.1 Notification d'un avertissement, d'un blâme ou d'une mise à pied disciplinaire

La décision de l'employeur de sanctionner fait l'objet d'une notification écrite et motivée, remise en main propre au (à la) salarié-e ou adressée en courrier recommandé avec avis de réception dans le délai maximum légal en vigueur.

Pour le blâme et la mise à pied disciplinaire, la sanction doit être notifiée au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable. Elle figurera au dossier du (de la) salarié-e.

Pour la mise à pied disciplinaire, la sanction ne peut être notifiée moins de deux jours francs après l'entretien préalable.

Lorsque la décision de l'employeur est de ne pas sanctionner, sa décision est également notifiée par écrit au (à la) salarié-e.

XII.3.3.2 Notification d'un licenciement

Dans l'hypothèse où, à l'issue de la réunion de la commission, l'employeur déciderait d'un licenciement, celui-ci fera l'objet d'une notification écrite et motivée, adressée en courrier recommandé avec avis de réception dans le délai maximum légal en vigueur, soit à ce jour au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable. Elle figurera au dossier du (de la) salarié-e.

Pour le licenciement, la sanction ne peut être notifiée moins de 8 jours calendaires après la réunion de la commission, si le (la) salarié-e sollicite l'application de ce délai supplémentaire au cours de la réunion (cf. paragraphe XIII.2.2 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre).

Article XII.4 Suspension d'activité du (de la) salarié-e

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du responsable hiérarchique, décider de suspendre immédiatement l'activité du (de la) salarié-e mis-e en cause sans privation de rémunération.

La décision prononçant la suspension est notifiée par écrit à l'intéressé-e.

Article XII.5 Prescriptions des sanctions

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

Il est rappelé que les salarié-es ont accès à leur dossier individuel sur demande auprès de la DRH.

Article XIII.1 La retraite**XIII.1.1 Les règles de départ ou mise à la retraite**

Il y a lieu de distinguer :

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

XIII.1.1.1 Le départ volontaire en retraite

Il est exclusivement à l'initiative du (de la) salarié-e.

En application des textes en vigueur, tout-e salarié-e peut quitter volontairement l'entreprise et demander à liquider sa pension de vieillesse Sécurité Sociale et ses retraites complémentaires à l'âge légal de départ en retraite.

Le (la) salarié-e doit toutefois respecter un préavis. Celui-ci est de trois mois pour les cadres et deux mois pour les autres salarié-es, sauf autres dispositions applicables par accord d'entreprise.

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

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

Lors de son départ, le (la) salarié-e perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le montant est défini à l'**Annexe 15** du présent titre et qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de départ en retraite (articles L.1237-9 et D.1237-1 du Code du Travail).

Conformément à la législation applicable lors de l'entrée en vigueur du présent accord, cette indemnité est assimilée à du salaire ; elle est imposable selon l'article 80 duodecies du Code général des impôts et est assujettie aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS.

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

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

Entre les âges « seuils légaux » et 69 ans révolus, la direction de l'entreprise adresse au (à la) salarié-e trois mois avant chaque date anniversaire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge un courrier, demandant au (à la) salarié-e s'il (elle) accepte d'être mis à la retraite. Le (la) salarié-e est tenu-e de répondre dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du courrier.

Trois situations peuvent se présenter :

- le (la) salarié-e répond qu'il (elle) souhaite continuer à travailler par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- le (la) salarié-e ne répond pas dans le délai d'un mois et l'employeur considère alors que ce silence indique qu'il (elle) souhaite continuer à travailler.

Dans ces deux cas, le (la) salarié-e continue à travailler.

- le (la) salarié-e manifeste expressément son souhait de partir ainsi que la date de départ qu'il (elle) sollicite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Dans ce cas, Radio France ayant pris l'initiative de la demande, le départ est analysé comme une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

L'employeur informe le (la) salarié-e de son intention de le (la) mettre à la retraite au cours d'un entretien en respectant un délai de prévenance au minimum égal au préavis fixé à l'article XIII.5 du présent chapitre.

Au cours de cet entretien préalable à sa mise à la retraite, le (la) salarié-e peut se faire assister par un-e salarié-e de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, et notamment d'un-e représentant-e du personnel.

Lors de la rupture de son contrat de travail, le (la) salarié-e perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'**Annexe 15** du présent titre sans qu'il puisse être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (article L.1237-7 du Code du Travail).

Conformément à la législation applicable lors de l'entrée en vigueur du présent accord, cette indemnité n'est pas imposable dans les limites fixées à l'article 80 duodecies du Code général des impôts. Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux plafonds annuels de Sécurité sociale et est exonérée de CSG-CRDS dans la limite du montant exonéré de cotisations.

XIII.1.2 Les régimes de retraite

Les salarié-es de Radio France, PTA et Musicien-nes des formations permanentes sous contrat à Radio France avant le 1^{er} janvier 2017 relèvent des régimes de retraite suivants sauf modifications législatives ou réglementaires ultérieures :

- régime général de sécurité sociale ;
- régime IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales) ;
- régime surcomplémentaire relevant de l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) : HUMANIS.

Les salarié-es de Radio France, PTA et Musicien-nes des formations permanentes recrutés à compter du 1^{er} janvier 2017 relèvent des régimes de retraite suivants :

- régime général de sécurité sociale ;
 - régime complémentaire AUDIENS ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés)
- ou
- régime complémentaire AUDIENS ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) + régime complémentaire AUDIENS AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) ;- régime surcomplémentaire relevant de l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) : AUDIENS.

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

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché, tout-e salarié-e, partant à la retraite dans les conditions fixées au paragraphe XIII.1.1 ci-dessus, a droit à une indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite fixée comme suit :

Départ à la retraite :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : un $1/8^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/8^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis $1/5^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Mise à la retraite :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : $1/5^{\text{ème}}$ de mois par année ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté : $1/5^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté pendant les 10 premières années, auxquels s'ajoutent $2/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà.

Un tableau récapitulatif figure en **Annexe 15** du présent titre, sauf autres dispositions applicables par accord d'entreprise.

La rémunération brute à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ et de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé-e, le $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, ou le $1/3$ des trois derniers mois, auquel cas les primes à périodicité non mensuelle sont prises en compte au prorata temporis.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, de congé partiellement ou non rémunéré pour maladie, accident de travail, de trajet, maladie professionnelle, de congé individuel de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salarié-es auraient perçue s'ils (elles) avaient exercé leur fonction au niveau de leur taux d'activité contractuel qui prévalait à la date où l'un des événements ci-dessus s'est produit. Pour les autres temps partiels, les dispositions du paragraphe XV.12.1 du chapitre XV « Les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel » du présent titre sont applicables.

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

Article XIII.2 Le licenciement

XIII.2.1 Le licenciement pour motif économique

XIII.2.1.1 Définition

Le licenciement pour motif économique, défini par les articles L.1233-3, L.1233-4 et suivants du Code du Travail, est, conformément à ceux-ci, effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du (de la) salarié-e résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le (la) salarié-e, d'un élément essentiel du contrat de travail (...).

Ce licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé-e n'a pu être opéré sur les emplois disponibles dans l'entreprise.

XIII.2.1.2

Licenciement collectif pour motif économique

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

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

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

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

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

- au préavis fixé à l'article XIII.5 du présent chapitre ;
- à l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe XIII.2.3 du présent chapitre ;
- à une priorité de réembauche au sein de Radio France pendant une période de 2 ans à compter de la date de licenciement.

Radio France doit mentionner le droit au bénéfice de la priorité d'embauche dans la lettre de licenciement.

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

Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors de la réembauche pour la détermination du niveau salarial. Elle ne le sera pas pour l'application ultérieure éventuelle des dispositions relatives au calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite, sauf s'il a été procédé au moment de la réembauche au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

XIII.2.2

Le licenciement pour autres motifs

Outre le licenciement disciplinaire visé au chapitre XII « La discipline » du présent titre et le licenciement pour inaptitude, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L.1232-1 et suivants du Code du Travail.

Les salarié-es, licencié-es en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à au paragraphe XIII.2.3 ci-dessous et à un préavis dont la durée est fixée à l'article XIII.5 du présent chapitre.

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

La convocation doit :

- être écrite et préciser son objet ;
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- informer l'intéressé-e qu'il-elle peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de Radio France ; à ce titre, seront annexées à la convocation la liste et les coordonnées téléphoniques :
 - des élu-es délégué-es du personnel dont la mission principale est la défense des intérêts des salarié-es ;
 - des élu-es au Comité d'entreprise [titulaires et suppléant-es] de l'établissement de rattachement du (de la) salarié-e ;
 - des délégué-es syndicaux-ales centraux-ales ;
- être, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait en cause.

Le licenciement pour inaptitude est prononcé dans le respect des procédures légales en vigueur.

Néanmoins, une commission tripartite est constituée afin d'émettre un avis sur les hypothèses de reclassement envisagées à la suite d'avis d'inaptitude de salarié-es à l'exercice de leur emploi. Elle est composée de 5 membres de la DRH, de 5 membres (Titulaires + suppléant-es) représentant le personnel désignés par le CCE et du (de la) médecin du travail de Radio France à Paris.

XIII.2.3 L'indemnité conventionnelle de licenciement

Tout-e salarié-e a droit, en cas de licenciement, à une indemnité calculée par année d'ancienneté reconnue et égale à :

- 1 mois de rémunération pour la tranche comprise entre 1 et 12 ans révolus d'ancienneté
- $\frac{3}{4}$ de mois de rémunération pour la tranche comprise entre 13 et 20 ans révolus d'ancienneté
- $\frac{1}{2}$ mois de rémunération pour la tranche comprise entre 21 et 30 ans révolus d'ancienneté
- $\frac{1}{4}$ de mois pour la tranche à partir de 31 ans révolus d'ancienneté.

Un tableau récapitulatif figure en [Annexe 16](#) du présent titre.

Pour le calcul des années d'activité, il sera tenu compte de l'ancienneté reconnue à Radio France telle que définie au chapitre VI « L'ancienneté » du présent titre.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée et réduite au prorata du nombre de mois.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé-e, $\frac{1}{12}$ ^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou le $\frac{1}{3}$ des trois derniers mois, auquel cas les primes à périodicité non mensuelle sont prises en compte au prorata temporis.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, de congé partiellement ou non rémunéré pour maladie, accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, de congé individuel de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salarié-es auraient perçue s'ils (elles) avaient exercé leur fonction au niveau de leur taux d'activité contractuel qui prévalait à la date où l'un des événements ci-dessus s'est produit.

Article XIII.3 La rupture conventionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au (à la) salarié-e de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Article XIII.4 La démission

Tout-e salarié-e qui démissionne doit présenter sa décision par écrit, manifestant ainsi sa volonté claire et non équivoque de démissionner, et observer le préavis fixé à l'article XIII.5 ci-dessous sauf accord des parties sur une réduction de celui-ci, ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à la rémunération qu'il (elle) aurait perçue pendant la durée du préavis non effectué à son initiative.

Article XIII.5 Le préavis

Hors licenciement pour faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à trois mois pour les salarié-es cadres et assimilé-es, et à deux mois pour les autres salarié-es.

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

Pendant la durée du préavis, si la résiliation est le fait de l'employeur, et après la période d'essai, les salarié-es sont autorisé-es à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 70 heures par mois.

L'intéressé-e déterminera avec l'employeur les modalités de prise de ces heures. Elles pourront être, toujours en accord avec l'employeur, prises en une seule fois avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article XIII.6 Le décès

Le décès du (de la) salarié-e rompt de plein droit le contrat de travail. Le régime de prévoyance établi au sein de Radio France permet le versement de prestations telles que définies par les accords d'entreprise sur la prévoyance en vigueur au moment du décès.

CHAPITRE XIV LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La gestion des parcours professionnels doit permettre d'accompagner et de préparer les salarié-es aux différentes étapes de leur vie professionnelle au sein de Radio France.

Ainsi l'entreprise assure la mise à disposition de moyens permettant de faciliter la mobilité, le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels des salarié-es.

La gestion des parcours professionnels demande l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : les salarié-es, le management et la fonction Ressources Humaines.

Article XIV.1 Procédure de mobilité interne (mutation définitive ou mobilité temporaire de plus de 6 mois)

Radio France est attachée à faire de la mobilité professionnelle un axe fort de sa politique de développement des ressources humaines.

La mobilité interne est mise en œuvre à Radio France selon les principes suivants :

- le choix des postes à pourvoir appartient à la direction,
- tous les postes à pourvoir font l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des salarié-es, (Intranet) en parallèle d'une éventuelle diffusion en externe ;
- un-e salarié-e peut postuler dès lors qu'il (elle) remplit les conditions requises pour tenir le poste tel que précisé dans l'offre.

La procédure de mobilité interne se déroule comme suit :

- Publication des postes à pourvoir :

L'ensemble des informations sur les postes ouverts est publié sur l'intranet et est disponible auprès des responsables ressources humaines des entités concernées.

La note d'information publiée fait mention des éléments suivants : localisation du poste, type de contrat, emploi, groupe de classification d'entrée de l'emploi, taux d'activité, missions générales et activités du poste, critères d'éligibilité (expérience, compétences), profil requis, interlocuteur-trices concerné-es, date limite de candidature.

La consultation est ouverte pendant une durée variable ne pouvant être inférieure à deux semaines (trois semaines pendant les congés d'été).

- Accès à la mobilité

Tout-e candidat-e est tenu-e informé-e par l'entité concernée de la suite donnée à sa candidature, une confirmation écrite lui est ensuite envoyée par la DRH. Il (elle) peut à sa demande être reçu-e par l'entité concernée pour se voir expliquer les motifs pour lesquels il (elle) n'est pas présélectionné-e ou retenu-e.

- Entretien(s)

Les salarié-es dont le dossier de candidature est présélectionné reçoivent une convocation pour un entretien les informant de la disposition suivante : si l'entretien nécessite un déplacement, les frais de déplacements sont pris en charge par Radio France.

- Suivi de la mobilité (mutations définitives et mobilités temporaires de plus de 6 mois)

Les délégué-es du personnel sont informé-es des noms des candidat-es présélectionné-es et des noms des candidat-es retenu-es sur les postes mis en consultation et sur les mobilités de plus de 6 mois en amont d'une réunion mensuelle, à laquelle ils (elles) sont convoqué-es. La convocation est accompagnée des documents d'information.

Un indicateur du Bilan social rendra compte du nombre de postes pourvus.

Article XIV.2 Suivi du parcours professionnel

Le suivi du parcours professionnel du (de la) salarié-e est assuré par plusieurs dispositifs : les revues RH (ressources humaines) ainsi que différents entretiens prévus tout au long de la carrière professionnelle du (de la) salarié-e.

La DRH et la direction opérationnelle organisent et conduisent les revues RH. Elles permettent à l'encadrement d'évoquer l'ensemble des situations individuelles, les éventuels souhaits de formation et de mobilité.

A Radio France, plusieurs types d'entretiens sont mis en œuvre afin de répondre aux besoins professionnels des salarié-es tout au long de leur carrière :

- un entretien de bilan et développement et/ou un entretien d'objectifs sont prévus annuellement pour l'ensemble des salarié-es de l'entreprise ; si à l'issue de l'entretien le (la) salarié-e le souhaitait, il (elle) pourrait solliciter un entretien complémentaire auprès du (de la) délégué-e ressources humaines de son périmètre ou auprès de son (sa) responsable hiérarchique N+2 ;
- des entretiens de seconde partie de carrière sont mis à disposition des salarié-es sur la base du volontariat, pour faire le point sur leurs compétences et leurs motivations par rapport à la suite de leur parcours professionnel ;
- des entretiens sur les perspectives de la fin de carrière sont mis à disposition des salarié-es de 58 ans ou plus 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 la carrière.

Plus généralement, des entretiens individuels peuvent être effectués à la demande du (de la) salarié-e pour différents motifs (mobilité, aménagement de poste, etc....).

Enfin, un entretien spécifique à la suite d'un congé parentalité est prévu dans le cadre des dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France.

Pour mémoire, un-e salarié-e doit pouvoir accéder à sa fiche de poste, dans un délai de deux mois maximum.

Article XIV.3 Mobilité temporaire

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences des salarié-es, Radio France accompagne les mobilités temporaires des salarié-es en CDI.

La mobilité temporaire assurée par un-e salarié-e en CDI peut concerner :

- un autre poste au sein de son emploi ;
- un autre emploi au sein de sa « sous-famille de métiers » ;
- un autre emploi au sein d'une autre « sous-famille de métiers ».

La mobilité temporaire sur un emploi relevant d'un groupe de classification supérieur à celui de l'emploi occupé fait l'objet d'un accompagnement salarial dans les conditions définies au paragraphe VII.3.4 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre.

La mobilité temporaire peut également se traduire par une affectation temporaire d'orientation professionnelle, dite A.T.O.P., qui permet à un-e salarié-e de découvrir un autre emploi au sein de Radio France sur une courte période.

Article XIV.4 Accompagnement de la mobilité géographique

L'accompagnement de la mobilité doit permettre de répondre, dans des conditions favorables, aux souhaits de mobilité des salarié-es. Les parties signataires tiennent à préciser que si la mobilité interne doit être prise en compte dans l'évolution de carrière des salarié-es de Radio France, elle ne peut être une condition exclusive de la progression professionnelle.

Si une mobilité géographique (mobilité géographique volontaire et pérenne) est, sauf exception, accompagnée d'une mesure salariale, celle-ci sera obligatoirement une mesure salariale ou une promotion individuelle telles que définies aux paragraphes VII.3.5.2 et VII.3.5.3 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre, et cette mesure figurera dans le tableau de carrière du (de la) salarié-e concerné-e à compter de la mise en place du présent accord.

Les aides pratiquées par Radio France en contrepartie des frais induits par la mobilité géographique sont harmonisées et revalorisées ([Annexe 17](#) du présent titre). La revalorisation des montants de ces aides fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire définie au paragraphe VII.3.5.1 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre.

XIV.4.1 Mobilité géographique volontaire et pérenne

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

XIV.4.1.1 Transport

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

Radio France prend en charge le remboursement sur justificatif d'un aller-retour dans le cadre d'une recherche anticipée de logement pour une mobilité géographique volontaire et pérenne.

XIV.4.1.2 Hébergement pendant la recherche de logement

Radio France prend en charge sur justificatifs le remboursement de 20 nuitées d'hôtel au maximum pendant un mois ou le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance dans la limite de l'équivalent de 20 nuitées d'hôtel. Cette recherche peut précéder le début de la mobilité, après accord de la DRH.

XIV.4.1.3 Déménagement

Après présentation de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge sur justificatifs dans le respect d'un plafond. Une indemnité d'installation est par ailleurs versée en fonction de la situation familiale.

XIV.4.1.4 Frais de logement

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

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

Les aides du type Mobili-Pass ne couvrant plus ces dépenses, Radio France prend en charge directement les frais mentionnés ci-dessus.

Action Logement propose par ailleurs des aides pour couvrir les frais d'accompagnement à la recherche d'un logement locatif réalisé par un prestataire de mobilité, prestation prévue dans le cadre du CIL-Pass Mobilité (recherches de logements, accompagnement pour les visites et aide aux formalités administratives).

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

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

XIV.4.2 Mobilité géographique volontaire et provisoire de plus d'un mois

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

XIV.4.2.1 Transport

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

Radio France prend en charge le remboursement sur justificatif d'un aller-retour dans le cadre d'une recherche anticipée de logement pour une mobilité géographique volontaire et provisoire de plus de 3 mois.

XIV.4.2.2 Hébergement pendant la recherche de logement

Radio France prend en charge le remboursement de 20 nuitées d'hôtel au maximum pendant un mois ou le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance dans la limite de l'équivalent de 20 nuitées d'hôtel. Cette recherche peut précéder le début de la mobilité, après accord de la DRH.

XIV.4.2.3 Hébergement

Radio France prend en charge, sur justificatif, le remboursement d'un loyer sur présentation de la quittance pendant la durée du remplacement dans la limite d'un montant mensuel maximum ([Annexe 17](#) du présent titre).

XIV.4.3 Mobilité géographique volontaire et provisoire (remplacement inférieur ou égal à un mois)

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

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

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

Il s'applique aux salarié-es dont les postes ont un taux d'activité à temps partiel et aux salarié-es à temps plein qui exercent, à leur demande, leur activité à temps partiel (temps partiel choisi).

Le présent chapitre s'applique sous réserve des dispositions spécifiques prévues pour les salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU).

Conformément à l'article L. 3123-27 du Code du travail, pour les contrats de travail à temps partiel conclus depuis le 1^{er} juillet 2014, la durée minimale de travail du (de la) salarié-e 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. 3121-44.

Cette durée minimale peut faire l'objet de dérogations prévues à l'article L. 3123-7 du Code du travail.

Article XV.1 Définition

Est considéré-e comme salarié-e à temps partiel le (la) salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Article XV.2 Contrat de travail

Le contrat de travail du (de la) salarié-e à temps partiel, qui est un contrat écrit, mentionne :

1. la qualification du (de la) salarié-e, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
2. les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
3. les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au (à la) salarié-e ;
4. les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant à temps partiel au contrat de travail du (de la) salarié-e à temps plein doit contenir l'ensemble des mentions prévues ci-dessus.

L'avenant à temps partiel au contrat de travail du (de la) salarié-e à temps partiel peut contenir uniquement les dispositions nouvelles modifiées par rapport aux mentions prévues ci-dessus.

Article XV.3 Modalités de passage à temps partiel pour une durée déterminée (temps partiel choisi)

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

Les concubin-es (ou partenaires lié-es par un PACS) sont assimilé-es au (à la) conjoint-e dans les dispositifs de périodes à temps partiel ci-après définies.

XV.3.1 Réduction de la durée du travail suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant (congé parental d'éducation à temps partiel)

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

Ce droit est ouvert pendant la période de 3 ans qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

La période d'activité à temps partiel a une durée initiale d'1 an au maximum. Elle peut être prolongée deux fois pour une durée inférieure ou égale à la période initiale, sans toutefois pouvoir excéder 3 ans après la date de fin du congé maternité ou du congé d'adoption.

Toutefois, en cas d'adoption, la période d'activité à temps partiel ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

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

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le (la) salarié-e informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé.

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

Lorsque le (la) salarié-e entend prolonger sa période d'activité à temps partiel, il (elle) doit avertir l'employeur de cette prolongation par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu.

Lorsque le (la) salarié-e entend transformer sa période d'activité à temps partiel en congé parental total, il (elle) doit en avertir l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu pour son activité à temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le (la) salarié-e ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

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

En cas décès de l'enfant, le (la) salarié-e exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant peut choisir de reprendre sa durée de travail initiale ou de maintenir sa durée de travail à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel pour convenance personnelle.

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

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

XV.3.2 Réduction de la durée du travail de droit pour raisons familiales urgentes

Tout-e salarié-e ayant accompli la période d'essai prévue au paragraphe V.2.2 du chapitre V « La conclusion du contrat de travail » du présent titre a le droit de réduire sa durée du travail jusqu'à un seuil minimum de 50% de la durée légale du travail pour chacun des motifs suivants :

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

La période d'activité à temps partiel est demandée, pour chaque fait générateur, pour une période initiale au choix du (de la) salarié-e de 3 mois au maximum. Elle peut être renouvelée dans la limite de ces 3 mois.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour événements familiaux définis au paragraphe IX.2.4 du chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre.

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

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

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

XV.3.3

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

Tout-e salarié-e justifiant d'1 an de présence continue dans l'entreprise peut demander à réduire sa durée du travail pour élever un ou plusieurs enfants à charge, au sens de la réglementation sur les prestations familiales, de moins de 12 ans.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à 3 ans, renouvelable.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour évènements familiaux définis au paragraphe IX.2.4 du chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à :

- proposer une affectation au (à la) salarié-e sur un poste différent mais de même qualification et dans la résidence,
- à différer (de 6 mois au maximum) l'autorisation de travail à temps partiel,
- ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel, en précisant les raisons du refus.

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

A l'issue de la période à temps partiel :

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

En cas de diminution importante des ressources du ménage, le (la) salarié-e retrouve sa durée de travail initiale et son précédent poste ou un poste relevant du même emploi, de même qualification, assorti d'une rémunération au moins équivalente, dans un délai de 3 mois après sa demande motivée à l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou du (de la) conjoint-e, le (la) salarié-e exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant peut choisir de reprendre sa durée de travail initiale dans un délai de 3 mois après sa demande.

En cas de décès de l'enfant, il (elle) peut choisir de maintenir sa durée de travail à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel pour convenance personnelle.

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

XV.3.4

Réduction de la durée du travail pour raisons familiales d'une particulière gravité

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

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

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à 3 ans, renouvelable.

Elle peut être demandée même si le (la) salarié-e a préalablement bénéficié des congés pour événements familiaux définis au paragraphe IX.2.4 du chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à proposer :

- une affectation au (à la) salarié-e sur un poste relevant du même emploi, de même qualification,
- à différer (au maximum de 3 mois) l'autorisation de travail à temps partiel,
- ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel, en précisant les raisons du refus.

A l'issue de la période à temps partiel :

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

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

En cas décès de l'enfant, du (de la) conjoint-e ou de l'ascendant, le (la) salarié-e exerçant son activité à temps partiel pour raisons familiales d'une particulière gravité peut choisir de reprendre sa durée de travail initiale dans un délai de 3 mois après sa demande ou de maintenir sa durée de travail à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel pour convenance personnelle.

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

XV.3.5 Période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant

Conformément aux articles L. 3142-16 du Code du travail et suivants, le (la) salarié-e ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° Son (sa) conjoint-e ;
- 2° Son (sa) concubin-e ;
- 3° Son (sa) partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son (sa) conjoint-e, concubin-e ou partenaire lié-e par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il (elle) réside ou avec laquelle il (elle) entretient des liens étroits et stables, à qui il (elle) vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Conformément à l'article L. 3142-20 du Code du travail, le congé de proche aidant peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le (la) salarié-e qui travaille à temps partiel dans le cadre du présent article, ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

XV.3.6 Période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale

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

Le (la) salarié-e doit adresser à l'employeur, au moins 15 jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demandant l'autorisation de bénéficier d'une réduction de sa durée de travail. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, la période d'activité à temps partiel débute et peut être renouvelé sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du (de la) salarié-e. Il (elle) doit joindre à sa demande un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le (la) salarié-e souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie engageant le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à 3 mois, renouvelable.

Le (la) salarié-e qui travaille à temps partiel dans le cadre du présent article, ne peut exercer aucune autre activité professionnelle, sauf autorisation donnée par l'employeur.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à :

- proposer une affectation au (à la) salarié-e sur un poste différent mais de même qualification et dans la résidence,
- ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel, en précisant les raisons du refus.

Lorsque le (la) salarié-e décide de renouveler son activité à temps partiel, il (elle) doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

La période d'activité à temps partiel prend fin soit à l'expiration de cette période, soit par anticipation à la demande du (de la) salarié-e.

Le (la) salarié-e peut demander à maintenir sa durée de travail à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel pour convenance personnelle.

A l'issue de la période à temps partiel :

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

XV.3.7 Temps partiel pour convenance personnelle (au moins 3 mois renouvelables)

Tout-e salarié-e justifiant d'1 an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à 3 mois, renouvelable.

L'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à :

- proposer une affectation au (à la) salarié-e sur un poste différent mais de même qualification et dans la résidence,
- à différer l'autorisation de travail à temps partiel,
- ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel, en précisant les raisons du refus.

A l'issue de la période à temps partiel :

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

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

Article XV.4 Priorité d'affectation

Les salarié-es dont le poste a un taux d'activité à temps partiel, qui souhaitent exercer une activité à un taux supérieur à celui exercé dans la limite de la durée légale, y compris pour des périodes à durée déterminée, et les salarié-es à temps plein qui souhaitent exercer une activité à temps partiel, dans le même établissement, ou à défaut dans un autre établissement, ont priorité sur tout recrutement pour l'affectation sur un emploi de même qualification.

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

Article XV.5 Exclusivité de collaboration

Il est dérogé au principe d'exclusivité de collaboration de l'article IV.2 du chapitre IV « Les engagements à l'embauche » du présent titre pour les salarié-es à temps partiel sous réserve de dispositions expresses des contrats individuels.

Pour les salarié-es à temps partiel choisis, il est dérogé au principe de l'exclusivité dans les conditions prévues aux articles XV.3.1 à XV.3.6 ci-dessus.

Article XV.6 Ancienneté

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

Article XV.7 Formation professionnelle

Si l'activité de formation organisée par l'employeur est incompatible avec une activité à temps partiel, l'employeur peut suspendre le régime de travail à temps partiel au cours de celle-ci, soit à la demande du (de la) salarié-e soit en accord avec celui-ci (celle-ci).

Article XV.8 Durée du travail

Les dispositions du chapitre VIII « Le temps de travail » du présent titre sont applicables aux salarié-es à temps partiel.

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

Les dispositions relatives aux heures complémentaires effectuées par les salarié-es à temps partiel sont prévues à l'article VIII.6 du chapitre VIII « Le temps de travail » du présent titre.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du (de la) salarié-e au niveau de la durée légale du travail.

Article XV.9 Congés payés

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

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

Les congés prévus au chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence » du présent titre sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

Lors de la prise du congé payé annuel, l'employeur verse au (à la) salarié-e une indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le (la) salarié-e au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le (la) salarié-e aurait perçue s'il (elle) avait travaillé pendant sa période de congés.

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le dixième et le maintien de salaire, afin d'appliquer à chaque salarié-e la méthode de calcul la plus favorable.

En cas de passage d'un temps plein à un temps partiel, l'indemnité sera calculée sur la base du 1/10^{ème} de la rémunération de la période de référence, méthode plus favorable que le maintien de salaire.

Au contraire, en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein, le maintien de salaire sera plus favorable.

Article XV.10 Rémunérations

Le chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du présent titre s'applique intégralement aux salarié-es à temps partiel.

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

Article XV.11 Primes et indemnités

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

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

Article XV.12 La fin du contrat de travail

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

XV.12.1 Indemnités de mise à la retraite, de départ à la retraite, de licenciement

Le (la) salarié-e à temps partiel perçoit l'indemnité de mise à la retraite, de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement prévues aux articles XIII.1.3 et XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du présent titre.

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

Les périodes d'activité à temps partiel pour raison médico-sociale au titre des articles XV.3.2, 3.4, 3.5 et 3.6 et les périodes d'activité à temps partiel pour congé parental au titre de l'article XV.3.1 ci-dessus, sont valorisées comme des périodes à temps plein si elles s'insèrent dans un horaire initialement à temps plein, comme des périodes au temps partiel initial si elles s'insèrent dans un horaire déjà à temps partiel.

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

Exemple :

Date début ancienneté			19/08/1979		
Temps partiel 80% = 5 ans			Du 20/02/1983 au 19/02/1988		
Départ à la retraite			01/01/2017		
			Nb jours 100%	Nb jours proratisé	
19/08/1979	19/02/1983	100%	1281	1281	
20/02/1983	19/02/1988	80%	1826	1461	
20/02/1988	31/12/2016	100%	10543	10543	
		total	13650	13285	
Taux moyen sur la carrière			13285/ 13650=	97,32%	

CHAPITRE XVI LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MISSION DES SALARIE-ES

Article XVI.1 Conditions générales

Les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des salarié-es sont fixées conformément aux dispositions réglementaires définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Une réunion de concertation annuelle sur ces modalités sera organisée à l'initiative de la direction avec deux salarié-es désigné-es par organisation syndicale représentative, avant le 30 avril de chaque année.

Dans le cadre des dispositions du présent chapitre, la détermination du nombre de kilomètres et de la durée de transport est établie sur la base d'un logiciel routier de référence ou du logiciel des transports en commun concerné pour le trajet du point de départ au point d'arrivée ; le trajet pris en compte par le logiciel doit correspondre au trajet le plus sécurisé validé par l'employeur.

XVI.1.1 Zones de déplacement

Les zones de déplacement des salarié-es sont définies comme suit :

- zone 1 : elle correspond à la « zone de résidence » et comprend le territoire de la commune où est situé le lieu de travail (mentionné au contrat de travail) du (de la) salarié-e ainsi que l'espace géographique situé à moins de 50 kilomètres du lieu de travail et à moins d'une heure trente en transports en commun ;
- zone 2 : elle comprend, au-delà de la zone 1, le territoire métropolitain français et la Corse ;
- zone 3 : elle comprend, au-delà de la zone 2, les territoires et départements ultra-marins ainsi que les pays étrangers.

XVI.1.2 Conduite d'un véhicule mis à disposition par Radio France

Le (la) salarié-e en déplacement conduisant un véhicule mis à disposition par Radio France est tenu-e de respecter les dispositions légales et réglementaires, ainsi que la réglementation en vigueur à Radio France concernant l'utilisation des véhicules de service, après qu'elle a été portée à la connaissance des salarié-es.

XVI.1.3 Utilisation des taxis

L'utilisation des taxis n'est autorisée que lorsque les conditions du déplacement excluent le recours aux moyens de transports collectifs et qu'aucun véhicule mis à disposition par Radio France n'est disponible.

Les modalités de remboursement des frais engagés sont définies dans le cadre de règles établies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Article XVI.2 Déplacements dans la zone 1

XVI.2.1 Conditions de transport

Les conditions de transport du (de la) salarié-e dans l'exercice de son activité professionnelle sont définies par l'employeur. L'employeur met à disposition les moyens de transports adéquats pour le déplacement considéré.

XVI.2.2 Remboursement des frais de transports en commun

Le (la) salarié-e est remboursé-e des frais de transport en commun qu'il (elle) est amené-e à engager pour l'exercice de son activité professionnelle sur justificatifs.

XVI.2.3 Utilisation du véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1

L'employeur ne peut obliger le (la) salarié-e à utiliser son véhicule personnel.

L'employeur peut occasionnellement et préalablement autoriser par écrit un-e salarié-e à utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de son activité professionnelle soit pour nécessité de service, soit pour convenance personnelle ; cette utilisation est indemnisée en conséquence sur la base de tarifs distincts fixés dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Cette autorisation ne peut être donnée par l'employeur qu'aux salarié-es ayant souscrit une police d'assurance garantissant la responsabilité personnelle du (de la) salarié-e dans le cadre de son activité professionnelle au titre des articles 1240, 1241 et 1242 du Code Civil.

XVI.2.3.1 Nécessité de service

A titre exceptionnel, l'utilisation du véhicule personnel autorisée par l'employeur est considérée comme étant effectuée pour nécessité de service dans les conditions suivantes :

- lorsque l'utilisation de son véhicule personnel entraîne un gain de temps notable ;
- lorsque le (la) salarié-e transporte du matériel lourd ou encombrant ;
- lorsque le (la) salarié-e est autorisé-e à transporter d'autres personnes.

Le montant du remboursement s'effectue selon un tarif spécifique défini par décision de direction, sur la base du kilométrage du trajet le plus rapide déterminé par un logiciel routier de référence et en fonction de la puissance administrative du véhicule (plafonnée à 7CV).

Les frais de péage et de parking sont remboursés sur justificatifs.

XVI.2.3.2 Convenance personnelle

L'utilisation du véhicule personnel est considérée pour convenance personnelle lorsque le (la) salarié-e en a fait la demande et y a été autorisé-e par l'employeur.

Le montant du remboursement s'effectue selon un tarif spécifique défini par décision de direction, sur la base du kilométrage du trajet le plus rapide déterminé par un logiciel routier de référence.

XVI.2.4 Prise en charge des frais de repas

Si, au cours d'une séance de travail, le (la) salarié-e se trouve hors de l'établissement ou de son lieu habituel de travail, et que l'horaire inclut la période normale des repas, s'il (elle) se trouve éloigné-e de cet établissement et n'est pas en mesure, soit par ses propres moyens soit en conduisant un véhicule de service, de rejoindre celui-ci ou un restaurant d'entreprise dont l'accès lui est ouvert, il (elle) se verra octroyer une indemnité de repas telle que définie par la direction générale de Radio France.

Cette indemnité de repas en zone de résidence est destinée à compenser le supplément de dépenses que le (la) salarié-e est amené-e à engager dans cette situation.

La période normale des repas est fixée à :

- 11h30 à 14h30 pour le déjeuner ;
- 18h30 à 21h30 pour le dîner.

Article XVI.3 Déplacements dans les zones 2 et 3

XVI.3.1 Ordre de mission

Tout déplacement dans les zones 2 ou 3 donne lieu à l'établissement préalable d'un ordre de mission par l'employeur ou à un accord préalable formel de l'employeur en cas d'actualité « brûlante ».

XVI.3.2 Fixation du mode de transport

Le mode de transport par route, ferroviaire, aérien ou maritime, est fixé pour chaque mission par l'employeur dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de déplacements.

XVI.3.3 Remboursement des frais de transport

Lorsque les salarié-es empruntent un moyen de transport, l'employeur leur assure un titre de transport individuel ou collectif.

S'il n'a pas été possible à l'employeur de fournir ce titre en temps utile, les frais engagés sont remboursés au (à la) salarié-e sur justificatifs.

XVI.3.4 Utilisation d'un véhicule personnel en mission

L'employeur peut occasionnellement autoriser un-e salarié-e à utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de son activité professionnelle en mission dans les mêmes conditions que celles définies au XVI.2.3 « Utilisation d'un véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1 » ci-dessus.

Article XVI.4 Conditions de prise en charge des frais de mission

Pour le calcul des indemnités pour frais de mission applicables, et notamment le nombre de tranches entières de 24 heures retenues pour la mission, les règles de comptabilisation applicables sont les suivantes.

Elles sont à distinguer du décompte du temps de travail effectif défini au chapitre VIII « Le temps de travail » du présent titre.

La comptabilisation des heures de mission commence à l'heure de départ du lieu de travail (mentionné au contrat de travail) du (de la) salarié-e et finit à l'heure d'arrivée dans ce même lieu.

En cas de transport en commun, l'heure de départ et l'heure d'arrivée sont celles prévues par les horaires des entreprises de transport.

Un délai forfaitaire supplémentaire d'une heure en train, ou de deux heures en avion ou bateau, est pris en compte pour la comptabilisation des heures de mission, avant l'heure de départ et après l'heure d'arrivée. En cas de transport de matériel, le délai est porté à trois heures en avion.

Aucune indemnisation en matière de repas et de logement n'est due lorsque Radio France assure ou fait assurer la fourniture du repas ou du logement, que la mission ait lieu en zone 2 ou en zone 3.

XVI.4.1 Frais de mission en zone 2

XVI.4.1.1 Frais de repas et de petit déjeuner

Les frais de repas sont pris en charge sur une base forfaitaire fixée dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

L'indemnisation n'est due que si la période de la mission inclut la totalité de la plage horaire des repas (11h30-14h30 pour le déjeuner, 18h30-21h30 pour le dîner).

Elle est due dans le cas où les repas ne sont pas fournis.

Une indemnité pour frais de petit déjeuner peut également être versée si le (la) salarié-e s'est trouvé-e en mission pendant la totalité de la période comprise entre 5h et 8h, cette indemnité n'étant pas cumulable avec la prise en charge forfaitaire qui couvre l'hébergement et le petit déjeuner, prévue au paragraphe XVI.4.1.2 ci-dessous.

XVI.4.1.2 Frais d'hébergement et/ou de petit déjeuner

Les frais d'hébergement ainsi que les frais de petit déjeuner sont pris en charge comme suit :

- soit un remboursement sur justificatifs : ils sont remboursés sur justificatifs (facture originale) pour les réservations effectuées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission, dans la limite fixée par celles-ci ;
- soit un remboursement forfaitaire en l'absence de justificatifs : ils sont pris en charge sur une base forfaitaire fixée dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission et déplacements.

XVI.4.2 Frais de mission en zone 3

Les indemnités pour frais de mission de la zone 3 s'appliquent à compter de l'heure d'arrivée soit dans la localité où elle doit s'accomplir s'il s'agit de relations par voie terrestre effectuées directement à partir de la France métropolitaine, soit dans le port ou l'aéroport de débarquement lorsqu'il s'agit d'un voyage effectué au moins partiellement par voie maritime ou aérienne.

Elles se terminent à l'heure de départ soit de la localité de mission, soit du port ou de l'aéroport d'embarquement lorsqu'il s'agit d'un voyage effectué au moins partiellement par voie maritime ou aérienne.

Les frais éventuellement engagés entre le lieu de départ et le passage de la frontière (à l'aller), ou entre la frontière et le lieu d'arrivée (au retour), sont remboursés sur la base du barème applicable en zone 2 ou en en zone 3 selon le territoire concerné.

Pour faciliter le contrôle des périodes de défraiement de la mission, les ordres de mission doivent préciser non seulement la date de départ de France et celle du retour en France, mais encore le jour et l'heure de l'arrivée dans le pays étranger ainsi que le jour et l'heure du départ de ce pays.

XVI.4.2.1 Frais de repas et de petit déjeuner

Aucune indemnisation n'est due pendant la période de la mission n'incluant pas la totalité de la plage horaire des repas (11h30-14h30 pour le déjeuner, 18h30-21h30 pour le dîner).

L'indemnisation est due dans le cas où les repas ne sont pas fournis.

Les frais de repas sont pris en charge forfaitairement sur la base d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements dans le respect de la réglementation URSSAF applicable aux indemnités forfaitaires de missions en Outre-mer et à l'étranger.

En cas de mission de courte durée dans les pays limitrophes, lorsqu'un seul repas est pris à l'étranger, le (la) salarié-e perçoit le pourcentage (fixé pour un repas) du forfait fixé par l'employeur pour le territoire concerné.

Pour l'application de cette disposition, le (la) salarié-e doit être en mission à l'étranger pendant la totalité de la période comprise entre 11h30 et 14h30 pour le déjeuner, entre 18h30 et 21h30 pour le dîner.

Une indemnité pour frais de petit déjeuner peut également être versée si le (la) salarié-e s'est trouvé-e en mission pendant la totalité de la période comprise entre 5h et 8h, cette indemnité n'étant pas cumulable avec la prise en charge forfaitaire qui couvre l'hébergement et le petit déjeuner, prévue au paragraphe XVI.4.2.2 ci-dessous.

XVI.4.2.2 Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement ainsi que les frais de petit déjeuner sont pris en charge comme suit.

Pour les réservations effectuées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission et dans la limite fixée par celles-ci, les frais d'hébergement et de petit déjeuner sont :

- soit pris en charge directement par Radio France ;
- soit remboursés sur justificatifs (facture originale) dans la limite d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements ;
- soit réglés dans les conditions prévues pour les dérogations fixées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Si, en cas de circonstances exceptionnelles, le (la) salarié-e est dans l'impossibilité de fournir des justificatifs, le remboursement sera effectué sur la base d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements dans le respect de la réglementation URSSAF applicable aux indemnités forfaitaires de mission en Outre-mer et à l'étranger.

XVI.4.2.3**Frais divers engagés à l'occasion de la mission, dans le cadre et pour les besoins de l'activité professionnelle**

Sur autorisation de l'employeur, les menus frais engagés lors de la mission sont remboursés sur justificatifs, dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et de déplacements.

Article 1

Tous (toutes) les salarié-es relevant du présent accord collectif sont tenu-es de déclarer, sous pli confidentiel, immédiatement et explicitement, toutes les inventions dont ils (elles) estiment être les auteur-es en cours de contrat.

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

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

La libre disposition de l'invention C est laissée à ses auteur-es.

Article 3

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

Article 4

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

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

Dans le cas où l'invention A ou B ne présente manifestement aucun intérêt pour elle (soit que les moyens mis en œuvre ne puissent pas conduire au résultat ou au produit annoncé, soit que l'entreprise considère ne pouvoir tirer de l'invention aucun profit direct ou indirect, soit que le brevet soit entaché de nullité), l'entreprise peut notifier aux inventeur-trices qu'elle renonce à ses droits, respectivement de propriété ou d'attribution, dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

Article 5

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

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

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

Article 6

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

Cette prime est attribuée, sur proposition de la commission consultative mentionnée à l'article 12, par l'employeur pour chaque invention A ou B brevetée. Elle reste définitivement acquise aux inventeur-trices concerné-es ou à leurs ayants droit. Son attribution est faite au vu du rapport de recherche. Son montant est plafonné à 3.000 Euros (trois mille euros) valeur au 1^{er} janvier 2017.

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

Il s'entend :

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

Cette prime est partagée, en cas de pluralité d'inventeur-trices, en parts égales entre eux (elles) ou, le cas échéant, leurs ayants droit.

Article 7

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

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

Article 8

Pour chaque invention A brevetée, le montant de la part d'intéressement perçu par chaque inventeur-trice au titre de l'article 7 est plafonné annuellement à 9.300 euros (neuf mille trois cent euros) valeur au 1^{er} janvier 2014. Ce plafond sera revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les rémunérations de base des salarié-es soumis-es au présent accord collectif. Il s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle la redevance a pris sa source. Il s'entend brut.

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

Article 9

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

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

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

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

En cas de pluralité d'inventeur-trices pour un même brevet, la rétribution, la part d'intéressement ou le cas échéant le prix d'acquisition est partagé en parts égales entre eux (elles).

Article 12

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

Elle est notamment chargée de donner son avis sur :

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

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

Toutefois, en cas de litige, s'il (elle) le juge opportun, un-e inventeur-trice a toujours la possibilité de saisir directement la commission paritaire de conciliation, selon la procédure prévue au titre II, section 2, du décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication
		Marketing
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources
		Achats
		Comptabilité et Finances
		Ressources Humaines
		Juridique
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Développement des ressources
		Exploitation et maintenance du bâtiment
		Ingénierie du bâtiment
		Accueil et sécurité
		Sécurité Incendie
Production	Antenne, programmes et information	Services généraux
		Coordination des moyens de production
		Exploitation des moyens audiovisuels
		Production et suivi de programmes/information
		Réalisation
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Logistique de production
		Production musicale et culturelle
		Développement technologies
		Maintenance et support techniques
6 "domaines d'activités"	11 "familles de métiers"	22 "sous-familles de métiers"

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
FILIERE METIERS						
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent d'accueil des artistes	Contribuer à l'accueil des artistes se produisant à Radio France, tout au long des productions, en mettant à leur disposition des loges et les services afférents.	CAP/BEP ou expérience professionnelle	2
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Standardiste	Assurer les liaisons téléphoniques externes et internes concernant les emprises parisiennes (hors relations auditeurs), en tant que premier contact avec l'extérieur. Traiter les demandes dans un objectif de qualité de service.	CAP/BEP ou expérience professionnelle	2
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent de billetterie	Accueillir, informer et conseiller les différents publics sur l'offre de produits culturels et de services proposée par Radio France, à Radio France ou dans des sites extérieurs, en vue des opérations de réservation et de vente au guichet ou à distance, et la gestion des abonnements. Assurer la gestion d'une caisse et le premier niveau de traitement administratif des ventes.	Bac +2 ou expérience professionnelle équivalente	4
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e d'accueil de radio locale	Accueillir les visiteurs et invités et assurer les standards d'antenne et administratifs. Assurer le lien avec les auditeurs, les internautes et les abonnés aux réseaux sociaux. Etre amené à prendre des photos dont la publication est soumise à la validation du (de la) directeur-trice ou des salariés de la station auxquels il (elle) délègue cette responsabilité.	Bac/bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e des relations auditeurs	Renseigner les auditeurs-trices sur les programmes et l'actualité de la chaîne. Assurer un lien entre la chaîne et ses auditeurs. Contribuer à une meilleure connaissance du profil de ses auditeurs-trices.	Bac/bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Hôte-esse conférencière	Accueillir, orienter et conseiller le public venant à Radio France (protocole, spectateurs, visiteurs, groupes). Présenter et expliquer au public l'offre culturelle de Radio France. Peut être conduit-e à animer en plusieurs langues des visites à destination des différents publics.	Bac +2 ou expérience professionnelle équivalente	4
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Coordinateur-trice d'accueil du public	Contribuer à l'élaboration et à la mise en place du dispositif d'accueil. Etre garant de la qualité de l'accueil du public pendant les manifestations publiques organisées à Radio France ou dans des sites extérieurs. Coordonner et animer les équipes en place (contrôle, vestiaire, ouvreurs-ouvreuses).	Bac +2 ou expérience professionnelle équivalente	5
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Opérateur-trice de vente spécialisé-e	Assurer des opérations liées à la prise en charge des publics (abonnés, groupes, entreprises/CE, scolaires...), à la réservation, à la vente et à la distribution de l'offre culturelle de Radio France.	Bac + 2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e de signalétique	Contribuer à la visibilité de l'entreprise en réalisant des supports visuels et/ou par la mise en œuvre d'actions de signalétique sur les manifestations à l'extérieur ou au sein des emprises de Radio France, dans le respect de la stratégie de communication définie par la direction	Bac + 2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e des relations presse	Assurer la communication des programmes de la chaîne auprès des médias presse en étroite collaboration avec le (la) chargé-e de communication.	Bac + 2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e de communication	Mettre en œuvre les actions de communication visant à renforcer la stratégie globale de l'entreprise pour sa chaîne et/ou direction (communication, presse, relations publiques, publicité, partenariats, opérations extérieures).	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Graphiste	Contribuer à la visibilité de l'entreprise en concevant, créant et réalisant la partie graphique des supports visuels et des outils de communication publicitaire et promotionnelle des entités et produits, dans le respect de la charte graphique de l'entreprise.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable du service photo	Réaliser des prises de vue d'images fixes et conseiller sur le plan artistique afin de présenter un travail original, mêlant créativité et contraintes de la destination des photos (édition, presse, publicité) tout en respectant l'image de Radio France.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable de communication	Etre force de proposition et suivre des actions de communication, afin de promouvoir et de valoriser l'image des stations et/ou chaînes, dans le cadre de la politique de communication globale définie par l'entreprise. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable de pôle de communication	Proposer et piloter les actions de communication visant à renforcer la stratégie globale de l'entreprise pour sa chaîne et/ou direction. Encadrer et animer une équipe. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos prises ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chargé-e d'études	Réaliser des études quantitatives et qualitatives sur le comportement des auditeurs/trices et des publics pour aider les directions dans leur réflexion sur l'évolution des programmes.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chargé-e de développement des publics	Contribuer au développement de nouveaux publics pour les manifestations organisées au sein de la Maison de la Radio en recherchant et en mettant en place des partenariats afin de faire connaître l'offre musicale et culturelle de Radio France.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chef de produit marketing digital	Proposer et mettre en œuvre les actions permettant d'acquérir et de fidéliser l'audience des sites internet ou applications correspondant à son périmètre d'activité.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Achats	Acheteur-euse	Coordonner l'activité des différents prescripteurs et utilisateurs de la fonction Achat sur le périmètre confié. Définir, piloter, conseiller et contrôler la mise en œuvre de la politique Achat sur le périmètre confié. Assurer le bon déroulement des procédures de passation des marchés (rédaction des pièces administratives des marchés), en veillant à la sécurité juridique de la procédure suivie.	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Achats	Rédacteur-trice de marché	Assurer le bon déroulement des procédures de passation des marchés (rédaction des pièces administratives des marchés), en veillant à la sécurité juridique de la procédure suivie.	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Comptabilité et Finances	Comptable	Retranscrire comptablement l'activité de l'entreprise dans le respect des procédures internes et des règles comptables et fiscales applicables. Contrôler l'information financière traitée en amont par les directions opérationnelles et valider les écritures correspondantes dans la comptabilité. Conseiller sur le traitement comptable et fiscal des opérations de l'entreprise, en garantissant sa fiabilité.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Comptabilité et Finances	Contrôleur-euse de gestion / gestion sociale	Participer au processus budgétaire et de contrôle de gestion, financier et/ou RH (élaboration, suivi et comptes-rendus, analyse du réalisé) et apporter un éclairage sur l'incidence financière des principales décisions des directions sur le périmètre confié.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Comptabilité et Finances	Trésorier-ère	Sécuriser, optimiser et gérer les flux de trésorerie, l'endettement, les placements, les risques financiers, la relation bancaire et les coûts liés dans le respect de la réglementation et des règles de l'entreprise. Contribuer à définir et mettre en œuvre la politique de gestion de trésorerie de l'entreprise sous l'autorité du/de la directeur-trice financière.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Assistant-e-commercial national	Contribuer, en lien avec les responsables commerciaux parisiens, à l'élaboration des propositions de campagnes pour des annonceurs nationaux ou des agences médias. Assurer le suivi commercial et administratif des dossiers clients.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Media vendeur local	Assurer en lien avec les commerciaux régionaux, la planification des campagnes des clients régionaux de la région, ainsi que l'élaboration de propositions. Assurer le suivi commercial auprès de ces clients	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Adjoint-e du responsable du pôle régional	Assurer en lien avec les commerciaux régionaux, la planification des campagnes des clients régionaux de la région, ainsi que l'élaboration de propositions et le suivi des contrats correspondants. Contribuer, par délégation, à la coordination de cette activité en l'absence du responsable.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Adjoint-e du/ de la responsable du service marketing	Contribuer au développement de l'activité commerciale en analysant le marché publicitaire et en produisant à l'attention des responsables commerciaux des outils d'aide à la vente. Contribuer, par délégation, à la coordination de cette activité en l'absence du responsable.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chargé-e d'études marketing	Contribuer au développement de l'activité commerciale en analysant le marché publicitaire et en produisant à l'attention des responsables commerciaux des outils d'aide à la vente	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chargé-e de mécénat	Participer à la mise en place et au pilotage de la politique de mécénat de Radio France dans le cadre de la Fondation Musique et Radio en élaborant des projets et des argumentaires en cohérence avec la stratégie et/ou la politique des prospects et en assurant les relations avec les mécènes ou prospects.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Media planneur national	Planifier, dans le respect des conditions générales de vente ou des accords cadre, et en lien avec les commerciaux nationaux, les campagnes des clients nationaux de la région (agences et/ou annonceurs). Assurer le suivi commercial auprès de ces clients.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chef de projet marketing développement	Assurer la commercialisation des espaces de la maison de la radio et des activités proposées aux entreprises. Développer et suivre des projets de diversification des ressources propres.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chef de projets d'édition	Assurer le développement des collections coéditées sur tous types de support pour Radio France, en étant force de proposition et en contribuant à la mise en œuvre des projets.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable commercial	Développer la prospection commerciale pour vendre des espaces publicitaires sur les antennes locales ou nationales dans le but d'assurer une partie du chiffre d'affaires.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable de l'administration clients	Assurer la gestion administrative des contrats clients et la bonne application des conditions générales de vente et des accords cadre passés avec les grands comptes. Valider les textes des campagnes autorisés à être diffusés sur les antennes	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable du pôle national	Planifier, dans le respect des conditions générales de vente ou des accords cadre, et en lien avec les commerciaux nationaux, les campagnes des clients nationaux de la région (agences et/ou annonceurs). Assurer le suivi commercial auprès de l'ensemble de ces clients ; encadrer le media planneur national.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable commercial "grands comptes"	Développer une relation commerciale type Grands Comptes avec les annonceurs, les interlocuteurs experts radio et les responsables commerciaux des principales agences media, pour vendre les espaces publicitaires sur les antennes nationales et trouver de nouveaux leviers de développement des ressources propres de Radio France.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable de la publicité digitale	Assurer le suivi de la commercialisation des espaces numériques en lien avec les antennes et les prestataires externes. Concourir au développement du chiffre d'affaires en proposant des offres commerciales diversifiées de type "grands comptes".	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	8
Gestion d'entreprise	Juridique	Juridique	Juriste d'entreprise	Evaluer les risques juridiques. S'assurer que l'entreprise agit en conformité avec ses engagements contractuels et les textes légaux et réglementaires. Conseiller et assister les directions par ses préconisations. Favoriser et accompagner les évolutions et actions de l'entreprise. Sécuriser juridiquement l'ensemble des dossiers qui lui sont soumis.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Gestionnaire d'archives	Assurer le suivi administratif et logistique des archives et assurer en tant que de besoin la numérisation et la saisie des données associées.	Bac/Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e administratif-ve	Assurer les activités de secrétariat et assister un responsable hiérarchique et/ou ses collaborateurs dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités et faciliter le fonctionnement du service.	Bac/Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Archiviste	Selon la réglementation et les normes en vigueur, contribuer à élaborer, mettre en œuvre et superviser la politique de gestion, collecte, conservation, valorisation et communication des archives institutionnelles (archives courantes, intermédiaires, historiques) et de la bibliothèque spécialisée associée liées à l'histoire de la radiodiffusion et de la télévision. Etre en relation avec les institutions partenaires.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de direction	Assister un ou plusieurs directeurs-trices dans l'organisation et la gestion administrative de leurs activités, préparer les dossiers, organiser et coordonner les informations internes et externes et contribuer à l'optimisation du fonctionnement de sa direction. Peut exercer dans un domaine d'activités de spécialité.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de gestion administrative	Assurer des actes de gestion dans le respect des techniques, des procédures et des règles applicables au(x) domaine(s) dans le(s)quel(s) il/elle travaille afin de contribuer à la gestion (RH/comptable/budgétaire) et au fonctionnement de sa direction. Assurer pour sa direction le premier niveau de contact avec les services de l'entreprise et l'extérieur.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e des collections muséales	Selon les normes applicables, contribuer à élaborer, mettre en œuvre et superviser la politique de gestion, accroissement, traitement scientifique, conservation, mise à disposition des collections d'objets du musée, des fonds et publications associés. Procéder à des actions culturelles et de valorisation des collections et fonds patrimoniaux dans un but de diffusion et de recherche. Etre en relation avec les institutions partenaires.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Administrateur-trice d'applications de gestion	Veiller au fonctionnement de(s) l'application(s) dont il/elle a la charge en assurant le suivi de l'exploitation, la formalisation des besoins de développement et le suivi de leur mise en œuvre. Assurer les relations utilisateurs/trices, client-es et prestataires. Prendre en charge la formation des utilisateurs/trices de l'application et assurer l'interface avec les personnels techniques amenés à intervenir sur celle-ci.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e d'affaires générales	Assurer la coordination et le suivi des dossiers, des missions de gestion administrative et d'organisation des activités, auprès des responsables, afin de faciliter l'exercice de leur fonction, le cas échéant en lien avec les organismes institutionnels et les différents partenaires.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e de projet	Réaliser des missions dans le cadre d'un projet en apportant conseil, propositions, appui et/ou expertise dans le respect des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais. Superviser le cas échéant la mise en œuvre de la préconisation.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne	Participer à la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines de sa direction en contribuant à l'accompagnement individuel et à la gestion administrative des salarié-es de sa direction et/ou au suivi budgétaire et financier de sa direction ou chaîne en contribuant aux travaux budgétaires et veillant au respect des procédures. Peut être amené à animer une équipe de gestion administrative.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Adjoint-e du Responsable du service Archives écrites et Musée	Selon la réglementation et les normes en vigueur, assurer la mise en œuvre de l'ensemble de la politique de gestion des archives institutionnelles et des collections du Musée. Contribuer, par délégation, à la coordination de l'activité en l'absence du responsable.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Auditeur-trice interne	Contribuer à donner à la direction de l'entreprise une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations et activités, et, par ses préconisations, à améliorer le fonctionnement et l'efficacité, dans le respect de la réglementation et des règles de l'entreprise. Participer à l'analyse du fonctionnement de diverses activités et de services de la société en fonction des missions confiées.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	7

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chef de projet	Conduire des projets de l'expression de besoins et de l'analyse des impacts à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement des projets dans le respect du cahier des charges et des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais.	Bac + 4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable Ressources Humaines ou finances direction/chaîne	Participer à la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines de sa direction en contribuant au recrutement, à l'accompagnement individuel et à la gestion administrative des salarié-es de sa direction ou à la maîtrise du budget alloué à sa direction ou à sa chaîne en contribuant aux travaux budgétaires et veillant au respect des procédures. Animer une équipe de gestion administrative. Assurer la responsabilité de l'intérim RH ou Finances du/de la Délégué-e RH et finances en son absence.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Administrateur-trice de formation musicale	Coordonner et gérer l'ensemble des moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la réussite des productions musicales de sa formation musicale. Encadrement d'une équipe.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable de projets	Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets. Définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation dans le respect des cahiers des charges, des objectifs de cohérence des projets et de qualité. Organiser, coordonner et contrôler l'activité des contributeurs des projets.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Délégué-e à la défense et à la continuité de l'activité	Elaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des plans de continuité de l'activité de l'entreprise en lien avec les chaînes et directions concernées. En situation de crise et de risque majeur, mise en place et coordination de l'ensemble des actions adaptées. Suivre l'accord de partenariat avec le Ministère de l'Intérieur, relatif à l'information des populations en cas de crise.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	9
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Délégué-e Ressources Humaines et finances direction/chaîne	Evaluer, coordonner et gérer l'ensemble des moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la mise en œuvre des objectifs et de la stratégie de sa direction, dans le respect des procédures, de la réglementation et des arbitrages, et dans le souci de l'optimisation des ressources allouées. Assurer une mission de conseil et d'accompagnement auprès du directeur dans l'exercice de son activité. Participer à la maîtrise du budget alloué à sa direction ou à sa chaîne en contribuant aux travaux budgétaires et veillant au respect des procédures. Animer une équipe de chargé-es de gestion administrative.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	9
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Gestionnaire de paie	Contribuer à l'établissement de la paie et à la gestion administrative du personnel de l'entreprise, dans le respect de la réglementation. Assurer un contact avec les collaborateurs-trices de son périmètre.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Chargé-e de formation et d'ingénierie de formation	Proposer des actions de formation, collectives et/ou individuelles et participer au choix des modalités de transmission des connaissances. Et/ou Conseiller, proposer des actions de formation dans un domaine spécialisé, organiser tout ou partie des formations et en évaluer la réussite et les impacts, pour accompagner le changement et l'évolution des compétences dans l'entreprise. Contribuer à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ou de sa direction.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Chargé-e de ressources humaines	Assurer la gestion et/ou la coordination administrative des dossiers relatifs aux domaines RH (paye, technique de paie, recrutement/mobilité/gestion des carrières, affaires sociales, ou relations sociales).	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Infirmier-ère	Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés en collaboration avec le médecin du travail et participer à l'amélioration des conditions de travail. Prodiger les soins infirmiers d'urgence.	Bac +3 (diplôme d'état)	6
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Adjoint-e du/ de la responsable de la délégation formation	Assurer la gestion administrative, budgétaire, comptable et informatique de l'ensemble de la formation professionnelle de l'entreprise, le suivi réglementaire et la gestion fonctionnelle du logiciel de formation. Garantir la continuité de la délégation formation en l'absence du/de la responsable.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Responsable recrutement et gestion des carrières	Assurer le recrutement et la gestion de carrière des collaborateurs-trices dont il-elle a la charge, en lien avec les directions de l'entreprise, dans le respect de la maîtrise des effectifs et du cadre juridique. Garantir la mise en œuvre de la politique définie par la direction des ressources humaines au plan de la gestion individuelle des collaborateurs-trices dont il-elle a la charge.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Responsable de service Ressources Humaines	Déployer et mettre en œuvre la politique des Ressources Humaines en assurant une responsabilité opérationnelle dans un ou plusieurs domaines RH. Coordonner l'activité de prestataires et/ou d'équipes transverses. Animer une équipe.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Médecin du travail	Participer à l'amélioration des conditions de travail, la prévention de l'altération de la santé physique ou mentale des salarié-es, l'adaptation des postes de travail, l'hygiène et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise. Conseiller les dirigeant-es de l'entreprise, les salarié-es, les représentant-es du personnel dans ces différents domaines. Contrôler l'aptitude des salarié-es à leur poste de travail.	Docteur en médecine + CES ou DES en médecine du travail ou Capacité de Médecine en santé au travail et de prévention des risques professionnels. Inscription au conseil de l'ordre des médecins en qualité de médecin du travail.	9
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'entretien du bâtiment	Réaliser tous types de travaux d'entretien du bâtiment de premier niveau, en fonction des consignes données et en assistant les autres secteurs du bâtiment.	Niveau CAP/BEP ou expérience professionnelle	2
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Dessinateur-trice	Dessiner l'ensemble des études de projets immobiliers (relocalisation, déménagement, mise aux normes) qui lui sont confiées, dans le respect des réglementations en vigueur, pour la maison de Radio France comme pour les entités locales, en vue de contribuer à la réalisation des travaux puis la gestion des données d'exploitation du patrimoine immobilier de Radio France.	Bac +2 ou expérience professionnelle équivalente	4
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'exploitation et de maintenance du bâtiment	Réaliser tous les travaux d'exploitation, de maintenance et d'entretien du bâtiment dans son domaine de spécialisation (Fenêtres, façades et stores; Menuiserie; Métallerie; Gestion et distribution des accès aux immeubles; Gravure et signalétique; distribution et gestion des réseaux et fluides) dans le respect de la politique de maintenance définie et de la sécurité. Peut être amené à concevoir et réaliser des installations et équipements.	CAP/BEP (ou Bac pro selon les spécialités) ou expérience professionnelle	4
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne de maintenance et d'exploitation énergie climatisation	Assurer l'entretien et la maintenance et/ou l'exploitation de l'ensemble des installations électriques et/ou de chauffage-climatisation des emprises de Radio France, dans le respect des normes et règlements en vigueur, de la sécurité des personnels et le souci de la continuité de service des antennes et des systèmes informatiques protégés.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chargé-e de projet bâtiment	Participer à l'élaboration technique des projets dans le domaine du bâtiment pour les entreprises parisiennes de Radio France comme pour les radios locales (travaux neufs, de réhabilitation, opérations de relocalisation) et piloter les réalisations, selon un plan du patrimoine immobilier défini et dans le respect des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chef de projet bâtiment	Conduire des projets dans le domaine du bâtiment de l'expression de besoins et de l'analyse des impacts à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement des projets dans le respect du cahier des charges et des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chef de projet réhabilitation	Préparer et suivre (études, synthèse, exécution), sous la responsabilité de la Direction des travaux de réhabilitation, les lots de travaux dont il/elle a la charge dans son domaine de compétence, pour le compte de la maîtrise d'ouvrage dans le respect des plannings, des budgets et des règles contractuelles définies.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Responsable de projets réhabilitation	Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets sous la responsabilité de la Direction des travaux de réhabilitation : définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation dans le respect des cahiers des charges, des objectifs de cohérence des projets et de qualité. Organiser, coordonner et contrôler l'activité des contributeurs des projets.	BAC +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Agent d'accueil et sécurité	Assurer l'accueil et la sécurité des personnes (personnels, public et visiteurs) et des biens dans les sites permanents ou temporaires de Radio France, ainsi que la protection du patrimoine de l'entreprise, en région parisienne, dans le respect des consignes de sécurité, de la réglementation en vigueur et des procédures définies. En cas de situation particulière, mettre en œuvre les mesures conservatoires ou de sauvegarde des personnes et des biens.	CAP/BEP Sécurité ou expérience professionnelle équivalente. Certificat de qualification Pro obligatoire. Carte professionnelle CNAPS obligatoire et en cours de validité.	3
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Chef de poste sécurité	Exercer la fonction d'agent d'accueil et sécurité. Assurer la responsabilité d'un secteur géographique déterminé et coordonner l'activité d'une équipe d'agents sur ce secteur en liaison avec sa hiérarchie, en vue d'assurer la sécurité des personnes et des biens au sein de l'entreprise, dans le respect des consignes de sécurité, de la réglementation en vigueur et des procédures définies.	Niveau Bac pro Sécurité ou expérience professionnelle équivalente. Certificat de qualification Pro obligatoire. Carte professionnelle CNAPS obligatoire et en cours de validité.	4
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Superviseur de sécurité	Coordonner la protection et la sécurité des personnes et du patrimoine de Radio France, notamment lors des manifestations ou événements s'y déroulant. En fonction au PC Accueil et Sécurité : mettre en œuvre et coordonner les moyens humains et techniques nécessaires au fonctionnement du service. Engager les procédures d'urgence en fonction des situations. Sur le terrain : animer et contrôler l'activité des chefs de poste et des agents. Assurer la liaison entre les chefs de poste et la hiérarchie.	Bac pro Sécurité ou expérience professionnelle équivalente. Certificat de qualification Pro obligatoire. Carte professionnelle CNAPS obligatoire et en cours de validité.	5
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Pompier	Protéger et secourir, au sein d'une équipe, les personnes et les biens de l'entreprise et assurer des missions de prévention, de protection de la santé, et de lutte contre les incendies ou accidents de toute nature	Bac/bac pro et expérience professionnelle de 3 ans minimum en tant que pompier professionnel	3
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Sous chef de brigade de pompiers	Assister le chef de brigade dans la gestion d'une brigade de pompiers en vue d'assurer les missions de prévention, de protection de la santé et de lutte contre les incendies ou accidents de toute nature, dans le respect des procédures et normes de sécurité réglementaires. Exercer les activités de pompier.	Bac/bac pro et expérience professionnelle de 6 ans minimum en tant que pompier professionnel	4
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Chef de brigade de pompiers	Organiser et encadrer une brigade de pompiers en vue d'assurer les responsabilités de sécurité contre les risques d'incendie et d'accidents aux personnes, celles de prévention et de protection de la santé. S'assurer de l'application des normes réglementaires s'imposant aux sites parisiens de l'entreprise.	Bac +2 et expérience professionnelle de 9 ans minimum en tant que pompier professionnel dont 3 ans en tant que sous chef de brigade de pompiers ou équivalent	5
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Agent de nettoyage	Assurer le nettoyage et l'entretien des emprises parisiennes de Radio France dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité.	Niveau brevet ou expérience professionnelle ou références professionnelles	2
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chauffeur	Transporter des personnes, des documents, des courriers, dans les meilleures conditions de délais, de sécurité et de confidentialité, et assurer une maintenance de premier niveau.	CAP / BEP ou expérience professionnelle équivalente	2
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Mécanicien-ne automobile	Dans un objectif de sécurité, assurer, selon son domaine de spécialisation, l'entretien et les réparations courantes des véhicules du parc automobile parisien de Radio France. Assurer le suivi des contrôles sur les véhicules poids lourds. Peut être amené-e à convoquer les véhicules du parc ainsi qu'à les conduire pour en vérifier le bon fonctionnement.	CAP/BEP ou expérience professionnelle	2
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Magasinier-ère	Participer à la logistique de l'entreprise en assurant la réception, le stockage, la préparation, la distribution et la livraison des matériels et consommables d'un magasin spécialisé dans un domaine. Assurer le suivi de l'inventaire et des stocks.	CAP/BEP ou expérience professionnelle équivalente	3
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Opérateur-trice de reprographie	Effectuer les opérations d'impression numérique, de reprographie et de façonnage pour le compte des directions parisiennes et régionales, dans le respect de la qualité et des délais impartis. Assurer un conseil technique auprès des usagers.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Préposé-e au courrier	Traiter et/ou acheminer les documents (par exemple : courriers, plis, journaux, colis), en provenance de l'intérieur ou de l'extérieur de Radio France, dans le respect des procédures.	CAP/BEP ou expérience professionnelle dans le domaine d'activité	3
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chef d'équipe logistique	Outre la participation à l'activité du service, répartir et contrôler l'exécution du travail des collaborateurs/trices du service de logistique.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Régisseur-e d'établissement	Contribuer au bon fonctionnement logistique de sa station (bâtiment et matériels hors technique). Gérer la signalétique conformément à la politique de communication du réseau, décrite au plan local. Assurer le relai local du suivi des contrats multi services et multi techniques en coordination avec le responsable technique. Etre amené à prendre des photos dont la publication est soumise à la validation du (de la) directeur-trice ou des salariés de la station auxquels il (elle) délègue cette responsabilité.	Bac/bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Responsable de magasin	Organiser et participer au travail d'une équipe de magasiniers pour assurer les activités liées au magasinage notamment la gestion et l'agencement des surfaces, l'organisation des flux et la gestion de magasin (entrées, sorties, suivi des stocks...), en étant responsable de la gestion et de la sécurité des matériels et/ou fournitures stockés.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chargé-e de supervision logistique	Outre la participation à l'activité du service, assurer la responsabilité d'exploitation de l'activité logistique des équipes du service (régulation, répartition des charges d'activité et contrôle de l'exécution du travail).	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Adjoint-e du (de la) responsable du studio production et service diffusion	Assurer la livraison quotidienne des conducteurs d'antenne intégrant les messages publicitaires ou de partenariats. Assurer, par délégation, la coordination de cette activité en l'absence du responsable.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Chargé-e des moyens de production	Assurer la coordination et la gestion des moyens de production nécessaires à la réalisation des programmes d'une chaîne nationale dans le respect des ressources allouées.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Responsable de la conduite d'antenne	Superviser et coordonner l'ensemble des éléments constitutifs de l'antenne. Garantir l'exactitude du conducteur d'antenne.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Coördinateur-trice - Planificateur-trice des personnels de production	Centraliser les demandes de personnels de production des chaînes, en valider la faisabilité et assurer le suivi. Assurer la planification du personnel en adéquation avec les projets d'émissions pour concourir à la production et à la diffusion des programmes dans le respect des ressources allouées.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Coördinateur-trice technique des moyens de production	Collecter les demandes de production des chaînes, des directions et des rédactions et les analyser avec elles pour les adapter aux capacités du plan de charge de la direction technique, et veiller à la mise en place et au suivi des prestations. Il peut être appelé à organiser une opération extérieure.	BAC +3/4 ou expérience professionnelle et expérience professionnelle dans la famille de métiers	7

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Planificateur-trice de personnels et moyens logistiques	Planifier le personnel et/ou les moyens nécessaires à la production et à la diffusion des programmes en tenant compte de la dimension humaine indispensable au bon fonctionnement des activités et en contribuant au développement des compétences de l'équipe qu'il/elle planifie.	BAC +3/4 ou expérience professionnelle et expérience professionnelle dans la famille de métiers	7
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Chargé-e de production	Définir et mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation des opérations extérieures, événementielles et/ou de production radiophonique, dans le respect des objectifs fixés, des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et/ou de délai. Assurer la responsabilité fonctionnelle des équipes participant à la production. Représenter l'entreprise auprès des tiers. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale.	BAC +5 ou expérience professionnelle et expérience professionnelle dans la famille de métiers	8
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Délégué-e à l'antenne et à la production	Garantir l'exactitude du conducteur d'antenne d'un réseau au quotidien et assurer la production des composantes d'habillage, des messages auto-promotionnels, des messages de partenariat et éléments de parrainages, d'émissions et chroniques et d'éléments sonores pour des événements de communication.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Responsable de production d'une chaîne nationale	Assurer la responsabilité de la coordination et de la gestion des moyens de production nécessaires à la réalisation des programmes d'une chaîne nationale, dans le respect des budgets alloués. Etre garant du bon déroulement de l'antenne. Animer son équipe.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e du son	Assurer seul ou en équipe technique, en intérieur ou en extérieur, tout ou partie de la prise de son, reportage, montage, mixage, mise en onde, sonorisation et diffusion (sur différents vecteurs). Apporter des contributions vidéo et multimédia : contribuer à la mise en ligne des émissions de radio (ou de tranches d'informations) via le découpage des sons, des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'extraction d'émission ou de parties d'émissions, l'édition multimédia de la vidéo, leur publication sur certaines plateformes vidéos. Assurer le support de 1er niveau et l'aide aux utilisateurs.	Bac +2/3 et/ou expérience professionnelle équivalente dans la famille de métiers	5
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e exploitation vidéo	Assurer seul-e ou en équipe tout ou partie de la captation vidéo, de la mise en image et lumière d'une émission enregistrée ou en direct. Intervenir sur le plateau, sur les productions et post-productions associées.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente dans la famille de métiers	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e des communiqués d'antenne	Coordonner la fabrication de l'ensemble des communiqués diffusés sur l'antenne de France Musique (rédaction, planification et suivi des enregistrements, planification d'antenne).	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	4
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Assistant-e d'édition	Collaborer, au sein d'une rédaction nationale, à la préparation et à la composition des différentes éditions d'information, depuis la conférence de rédaction jusqu'à la diffusion de l'édition d'information, en gérant les aléas et urgences à l'antenne. Contribuer à la mise en ligne de tranches d'information via le découpage des sons, des tâches de publication et, le cas échéant, la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'extraction d'émission ou de parties d'émissions, l'édition multimédia de la vidéo et leur publication sur certaines plateformes vidéos.	Bac +2.3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Attaché-e de production	Collaborer aux activités de préparation et de production-des émissions des chaînes nationales sous la responsabilité éditoriale du producteur-trice, de l'animateur-trice ou du/ de la journaliste, et pouvoir être amené à ce titre à consulter des plateaux d'invités, rechercher et établir une documentation écrite ou sonore en fonction du contenu de l'émission, assurer la logistique administrative de l'émission. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via un enrichissement éditorial en données de présentation et d'indexation, des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'édition multimédia de vidéos et leur publication sur certaines plateformes vidéos.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Bibliothécaire d'orchestre	Mettre à disposition et assurer la mise en conformité musicale et graphique de l'ensemble des matériels d'orchestre et de chœur et établir la nomenclature de chaque œuvre en fonction des matériels d'orchestres. Réaliser les modifications qui s'imposent au cours des répétitions. Effectuer dans ce cadre, l'ensemble des actions documentaires préalables et assurer l'enrichissement du fonds documentaire et des bases de données en veillant à la bonne conservation des éléments musicaux des concerts préparés.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e d'édition multimédia	Assurer la mise à jour (mise en ligne et édition) au quotidien du site, des applications ou des comptes des réseaux sociaux de la chaîne/direction à laquelle il/elle est rattaché-e et veiller à leur cohérence tant sur le fond que sur la forme (format, identité visuelle), et enrichir le site notamment par la production, la mise en ligne et l'édition de contenus, en respectant la ligne éditoriale définie par la chaîne/direction. A ce titre, il/elle peut notamment être en charge de l'animation de la communauté et de l'édition vidéo. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via le découpage des sons, via un enrichissement éditorial en données de présentation et d'indexation, des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'extraction d'émission ou de parties d'émissions, via l'édition multimédia de vidéos et leur publication sur certaines plateformes vidéos.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Documentaliste	Assurer la veille et la recherche documentaire. Contribuer à l'enrichissement (acquisitions, indexation) des ressources documentaires de Radio France et les rendre accessibles. Mettre à disposition des fonds et contenus documentaires, sur des supports multiples, nécessaires aux programmes, productions, formations musicales, rédactions et sites et services en ligne. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via un enrichissement éditorial en données de présentation et d'indexation et des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'extraction d'émission ou de parties d'émissions et l'édition multimédia de vidéos.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Programmeur-trice musical-e	Concevoir la programmation musicale, en fonction de la stratégie définie par la chaîne, assurer des contacts réguliers avec les maisons de disque et contribuer à la recherche de nouveaux talents. Répondre aux demandes thématiques des équipes de production. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via un enrichissement éditorial en données de présentation et d'indexation, des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'édition multimédia de vidéos.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e de programmes de radio/webradio	Sous la responsabilité éditoriale du directeur de la chaîne ou de son représentant, notamment le (la) producteur-trice délégué-e d'émission radio, contribuer au choix et à l'élaboration des contenus éditoriaux des programmes et/ou de la tranche d'information concernés; à ce titre, effectuer des recherches et synthèses élaborées pour rédiger ou concevoir (texte ou son) des projets ou des programmes finalisés de radio ou webradio, et/ou coordonner l'activité d'une partie de l'équipe de production dédiée aux programmes et/ou à la tranche d'information concernée. Pour les webradios, le cas échéant, procéder aux annonces /désannonces et/ou enregistrer les micros de présentation.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e de programmes web	Participer à l'enrichissement des sites et à la production des contenus en lien avec les équipes web des chaînes et directions. Analyser et sélectionner des programmes pour la production de contenus multimédia originaux et innovants, dans le respect des lignes éditoriales de Radio France.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Conseiller-ère littéraire	Rechercher, commander et travailler des textes inédits ou publiés et en coordonner la production en vue de la réalisation d'une fiction radiophonique ou dans le cadre de productions extérieures, partenariats et coproductions. En assurer le suivi de production et en préparer la diffusion (complément éventuel, texte de présentation pour la presse et le site internet).	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice de production vidéo	Assurer la coordination de production de projets vidéo, et proposer des projets/solutions de production vidéo (interview filmée, film court, reportages vidéo) dans le respect des lignes éditoriales de Radio France et en lien avec l'antenne. Participer à l'enrichissement des sites et à la production de contenus numériques innovants en lien avec les équipes web.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Speakeur-Speakerine	Rédiger et annoncer à l'antenne les messages des autopromotions, partenariats et les sommaires d'une chaîne nationale. Peut être amené-e à assurer des permanences d'antenne.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Administrateur-trice d'applications de production	Veiller au fonctionnement de(s) l'application(s) dont il/elle a la charge en assurant le suivi de l'exploitation, la formalisation des besoins de développement et le suivi de leur mise en œuvre. Assurer les relations utilisateurs/trices, client-es et prestataires. Prendre en charge la formation des utilisateurs/trices de l'application et assurer l'interface avec les personnels techniques amenés à intervenir sur celle-ci.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chef de projet multimédia	Assurer la conception, le pilotage, la coordination et le suivi de la mise en œuvre de sites web, d'applications et de services numériques à forte composante éditoriale dans le domaine du multimédia.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice de FIP en région	Mettre en œuvre localement la stratégie d'antenne définie par la direction de FIP et s'assurer de son exécution au quotidien. Représenter la direction de FIP sur le plan local et suivre les partenariats locaux. Encadrer et animer l'équipe des personnels d'antenne de FIP.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice multimédia	Accompagner la mise en place de la stratégie multimédia au sein des stations locales de France Bleu, sous la responsabilité du directeur adjoint en charge du numérique. Accompagner les équipes d'encadrement des stations dans la mise en place des formats multimédia d'information et de programmes. Former les équipes à la prise en main des outils (sites, applications, réseaux sociaux) et des formats multimédias. A ce titre, assurer une assistance de second niveau auprès des équipes. Sélectionner et enrichir les formats nécessitant une intervention multimédia spécialisée. Impulser et coordonner les projets multimédia sur les programmes et/ou l'information.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable atelier de création	Proposer, participer à la conception et produire des programmes élaborés à destination des radios locales et des chaînes nationales et, le cas échéant, des radios publiques francophones partenaires.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Conseiller-ère de programmes	Conseiller la Direction d'une chaîne nationale sur les grands axes de ligne éditoriale, étudier et porter des projets d'émissions. Piloter des unités de programmes (documentaires, fictions, magazines).	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable de la programmation musicale	Dans le cadre des objectifs éditoriaux définis, contribuer à la stratégie musicale en assurant une fonction de veille musicale permanente, et s'assurer de sa mise en place.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable de produit multimédia	Assurer la conception et le développement de l'offre numérique d'une chaîne ou d'un produit transversal tout au long de son cycle de vie et en phase avec les usages. Ses objectifs sont essentiellement axés sur le développement de l'audience et la qualité de l'expérience utilisateur en adéquation avec le projet éditorial et l'approche publicitaire, dans le respect des budgets et des délais.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable multimédia	Initier, organiser et veiller au bon fonctionnement du processus de production et d'édition permettant la mise en œuvre de la politique éditoriale de la chaîne/direction sur l'ensemble des supports multimédia. Superviser et garantir la qualité de l'ensemble des publications multimédia.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Assistant-e à la réalisation	Assister le/la réalisateur-trice radio ou le/la réalisateur-trice tout au long du processus de fabrication (préparation, enregistrement, montage, mixage et mise en "Prêt A Diffuser"), en étant force de proposition (collaboration artistique) et en assurant la coordination des opérations et le lien entre les membres de l'équipe de production et les intervenants extérieurs, ainsi que la gestion de la documentation administrative de la production. Peut être amené à effectuer des activités de réalisation auprès d'un-e réalisateur-trice.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Réalisateur-trice	Réaliser des émissions en direct ou en "Prêt A Diffuser" et/ou des messages courts (direction de comédiens) et/ou des concerts et/ou tout type de production sonore quel que soit le support de diffusion avec l'apport de sa créativité et de sa technicité. Etre responsable de leur forme artistique dans le respect de la ligne éditoriale, et concourir à toutes les étapes de la production, de la conception jusqu'à la diffusion. Evaluer et proposer les moyens de production dans le respect des procédures, établir les documents administratifs en lien avec la production, superviser les enregistrements et le mixage, assurer la mise en "Prêt A Diffuser" ou le direct. Contribuer à la mise en ligne des émissions de radio via le découpage des sons, via un enrichissement éditorial en données de présentation et d'indexation, des tâches de publication et, le cas échéant, via la production de contenus additionnels liés à l'offre multimédia, notamment la mise en ligne de photos ou vidéos ou suite à une recherche iconographique pour illustrer une production éditoriale. Contribuer à la mise en ligne de la radio filmée via l'extraction d'émission ou de parties d'émissions, l'édition multimédia de vidéos ou leur publication sur certaines plateformes vidéos.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Logistique de production	Logistique de production	Régisseur-e de droits d'auteur	Mettre en œuvre les actions nécessaires à l'établissement et à la transmission des droits d'auteur sur les émissions en direct des chaînes concernées dans le respect des procédures.	CAP/BEP ou expérience équivalente	3
Production	Logistique de production	Logistique de production	Assistent-e technique et logistique	Au sein de Radio France ou en extérieur, assurer la gestion des prêts de matériel audio et vidéo, ainsi qu'un premier niveau d'assistance technique (conseil, configuration, dépannage, maintenance) nécessaire au déroulement des activités de production et d'antenne, en veillant à assurer une qualité de service et optimiser le stockage des matériels confiés.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chauffeur assistant technique de reportage	Assurer la préparation, le transport, l'installation et participer à la mise en service des cars région son. Assurer le déploiement, l'installation et le raccordement des matériels techniques sur les opérations en extérieur dans le respect des règles de sécurité en vigueur et des délais impartis. Assurer une maintenance de premier niveau des véhicules.	BAC pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Production	Logistique de production	Logistique de production	Eclairagiste	Au sein de Radio France ou en extérieur, réaliser en équipe l'installation et la programmation des équipements scéniques d'éclairage et assurer leur maintenance. Concevoir les lumières d'un spectacle vivant ou d'une captation audiovisuelle.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Logistique de production	Logistique de production	Régisseur-e de production des grandes salles et des espaces publics	Contribuer à assurer, sous l'autorité du régisseur général des grandes salles et des espaces publics, l'organisation logistique et technique des concerts, émissions publiques, événements, tournages vidéo, enregistrements et répétitions, en veillant notamment à l'implantation des éléments de décor et des matériels techniques, à la maintenance des équipements et au respect des consignes de sécurité de l'établissement. Assurer la régie des concerts et événements.	BAC +3/4 ou expérience professionnelle et expérience professionnelle dans la famille de métiers	6
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports numériques	Enrichir, valider, contrôler et historiser les conducteurs techniques d'antenne. Créer les numéros d'émission et de podcast, vérifier et livrer les produits numériques dans les outils de diffusion et de production. Permettre l'accès des utilisateurs aux émissions et assurer le cas échéant l'assistance technique et la formation aux outils.	BAC pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de données de programmes	Saisir les données de programmes dans l'outil de gestion de l'antenne (éditorial, publication des programmes, déroulement d'antenne, gestion des fichiers des émissions et concerts et source de données pour le multimédia).	BAC pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports documentaires	Assurer le suivi administratif et logistique des fonds documentaires et assurer en tant que de besoin la numérisation, la saisie des données associées, dupliquer et assurer les transferts de fichiers pour mise à disposition des utilisateurs.	Bac/Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Production	Logistique de production	Logistique de production	Opérateur-trice de numérisation	Numériser, saisir des données associées, dupliquer et assurer des transferts de fichiers pour mise à disposition des utilisateurs/trices.	BAC pro ou expérience professionnelle équivalente	3
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chef d'équipe logistique de production	Outre la participation à l'activité du service, répartir et contrôler l'exécution du travail des collaborateurs/trices du service de logistique de production.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chargé-e de supervision logistique de production	Outre la participation à l'activité du service, assurer la responsabilité d'exploitation de l'activité logistique de production des équipes du service (régulation, répartition des charges d'activité et contrôle de l'exécution du travail).	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de plateau	Transporter et installer le matériel technique, ou les instruments et le mobilier d'orchestre sur les plateaux en répétition et en concert selon les indications données par le service produisant le concert, afin de contribuer à la chaîne de logistique et de transport.	BAC ou BAC PRO ou expérience professionnelle équivalente	4
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de formation musicale	Veiller au bon déroulement des répétitions et des concerts dans le respect des dispositions conventionnelles applicables aux musicien-nes, en résidence et en mission. Concevoir et mettre en œuvre les implantations des formations musicales permanentes dans le respect des indications des chefs d'orchestre et/ou les impératifs des partitions musicales, dans tous les lieux où celles-ci sont appelées à se produire.	Bac, Bac pro ou Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable du parc instrumental	Mettre à disposition de la production musicale les moyens instrumentaux, logistiques, et les collaborateurs-trices nécessaires à l'activité et coordonner l'installation des plateaux dans les lieux où les formations musicales se produisent, et garantir la maintenance et le suivi des instruments du parc.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Adjoint-e du/ de la régisseur-e principal-e de formation musicale	Contribuer à assurer, sous la responsabilité du/ de la régisseur-e principal-e de formation musicale, la programmation collective de la formation musicale puis la programmation individuelle des musicien(ne)s, dans le respect du cadre réglementaire qui régit l'emploi des musicien-nes. Organiser la logistique de la formation musicale dans tous les lieux où la formation musicale est appelée à se produire.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Chargé-e de production musicale et culturelle	Dans le cadre de la programmation définie, concevoir, proposer et produire des productions musicales, culturelles ou pédagogiques dans le cadre de directives définies par la direction et dans le respect des moyens de production alloués.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e principal-e de formation musicale	Assurer la programmation collective de la formation musicale puis la programmation individuelle des musicien(ne)s, dans le respect du cadre réglementaire qui régit l'emploi des musicien-nes. Etre le garant de l'application de la réglementation sur laquelle le fonctionnement et la discipline de la formation musicale sont fondés. Organiser la logistique de la formation dans tous les lieux où la formation musicale est appelée à se produire.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e général-e de production musicale et culturelle	Concevoir et mettre en œuvre la logistique propre aux différentes productions. Veiller à l'organisation des plateaux. Garantir l'organisation et la qualité des répétitions en assurant le lien entre les artistes et l'équipe de prise de son. Accueillir les artistes et formations invitées, veiller au respect des règles de sécurité sur les lieux de répétitions et de concerts.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable de coordination artistique	Coordonner l'ensemble de la gestion artistique d'une formation musicale ou d'une entité et assurer la cohérence de la programmation des saisons de la formation ou entité à laquelle il/elle est rattaché-e. Travailler sur la mise en place et le déroulement de la saison selon les objectifs définis par la direction de la musique et de la création culturelle. Veiller au bon déroulement des concerts en garantissant l'environnement artistique nécessaire et le respect du planning des productions.	Bac +4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Conseiller-ère artistique	Rechercher des œuvres et des artistes en vue de leur programmation au sein de la saison musicale. Assurer le suivi de production et en préparer la présentation au public (texte de présentation pour les programmes, la presse et le site internet).	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable du planning de production	Participer à l'élaboration des plannings des formations musicales et de l'ensemble des productions organisées dans les grandes salles et les espaces publics de Radio France. En assurer le suivi de planification et de production, en lien avec la régie générale des grandes salles et des espaces publics.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Chargé-e de projet technologies	Réaliser des missions dans le cadre d'un projet technique en apportant conseil, propositions, appui et/ou expertise dans le respect des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais. Superviser le cas échéant la mise en œuvre de la préconisation.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Chef de projet technologies	Conduire des projets techniques, de l'expression de besoins et de l'analyse des impacts à la remise des livrables. Définir, organiser et superviser le plan de déploiement des projets dans le respect du cahier des charges et des contraintes de sécurité, réglementaires, techniques et budgétaires et/ou de délais.	Bac +3/4 4/5 ou expérience professionnelle équivalente	7

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Responsable de projets technologies	Assurer la responsabilité d'un portefeuille de projets techniques. Définir et contrôler les moyens contribuant à leur réalisation dans le respect des cahiers des charges, des objectifs de cohérence des projets et de qualité. Organiser, coordonner et contrôler l'activité des contributeurs des projets.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne de maintenance bureautique	Assurer le suivi des demandes, le déploiement et/ou le prêt de matériel bureautique aux utilisateurs. Contrôler le bon fonctionnement des équipements techniques attribués. Assurer la maintenance de 1er niveau.	Bac ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente	4
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne supérieur-e de maintenance	Assurer la maintenance (installation, configuration, maintien en condition opérationnelle, contrôle et évolution) des infrastructures et équipements techniques qui contribuent à la continuité des activités de Radio France. Est amené à conseiller et assister les utilisateurs.	Bac +2/3 ou expérience professionnelle équivalente	5
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Administrateur-trices systèmes, réseaux, applications	Assurer un rôle d'assistance, d'information, de formation et d'alerte. Assurer l'exploitation, le maintien en condition opérationnelle des technologies et dispositifs nécessaires au fonctionnement des infrastructures. Veiller à la sécurité et à la fiabilité des systèmes d'information. Analyser et mettre en œuvre une structure de production exceptionnelle (interne ou externe).	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Ingénieur-e d'infrastructure	Assurer un rôle d'assistance, d'information, de formation et d'alerte. Assurer l'exploitation, le maintien en condition opérationnelle des technologies et dispositifs nécessaires au fonctionnement des infrastructures. Veiller à la sécurité et à la fiabilité des systèmes d'information. Analyser et mettre en œuvre une structure de production exceptionnelle (interne ou externe). En outre, contribuer à définir les architectures des infrastructures techniques et leur évolution. Apporter son expertise technique au projet. Assurer la transmission des connaissances et des savoir-faire. Contribuer ou mener des projets de veille technologique et de prospective.	BAC + 5 ou expérience professionnelle équivalente	7

ANNEXE 2 au chapitre VII du titre 1 - La nomenclature générale des emplois par famille de métiers

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI	FINALITE	FORMATION / EXPERIENCE	GROUPE DE CLASSIFICATION
FILIERE MANAGEMENT						
Toutes activités et tous métiers			ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	Dans le cadre des missions à mener et par délégation, contribuer à la coordination d'une activité. Contribuer à l'encadrement et à l'animation d'une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Contribuer à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Assurer la responsabilité de l'intérim du responsable du service en son absence.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
			ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	Dans le cadre des missions à mener et par délégation, contribuer, en co-responsabilité, à la coordination et au développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Contribuer à l'encadrement et à l'animation d'une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Contribuer à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Assurer l'intérim du service en cas d'absence de son responsable.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
			ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	Dans le cadre d'objectifs à atteindre, contribuer, en co-responsabilité, à la coordination et au développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Contribuer à l'encadrement et à l'animation d'une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Contribuer à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Assurer la responsabilité de l'intérim du responsable du département en son absence.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
			RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	Dans le cadre des missions à mener, assurer la coordination d'une activité. Encadrer et animer une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Contribuer à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	6
			RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	Dans le cadre des missions à mener, assurer la coordination et le développement d'une activité. Encadrer et animer une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Contribuer à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.	Bac +3/4 ou expérience professionnelle équivalente	7
			RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	Dans le cadre d'objectifs à atteindre, assurer la coordination et le développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Encadrer et animer une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Veiller à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	8
			RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	Dans le cadre d'objectifs à atteindre, assurer, en autonomie, la responsabilité, la coordination et le développement d'un ou plusieurs secteurs d'activité. Encadrer et animer une équipe, en organisant son travail et en veillant au développement professionnel de chacun-e. Veiller à la communication et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.	Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente	9

**ANNEXE 3 au chapitre VII du titre 1 -
La grille générale de classification du groupe 1 au groupe 9**

		Définition	Formation et/ou expérience professionnelle requise
groupe 1	Ouvriers employés 1	Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures définies, des tâches et activités professionnelles simples.	Formation initiale professionnelle de niveau Brevet/ CAP/BEP ou expérience professionnelle équivalente ou références professionnelles
groupe 2	Ouvriers employés 2	Exécuter, dans le cadre d'instructions et/ou de procédures générales de travail, des tâches et activités professionnelles nécessitant un savoir-faire spécifique.	Formation initiale professionnelle sanctionnée par un diplôme de type CAP/BEP ou expérience professionnelle équivalente ou références professionnelles
groupe 3	Techniciens - agents de maîtrise 1	Assurer seul ou en équipe, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles simples.	Formation initiale professionnelle sanctionnée par un diplôme de type CAP/BEP avec expérience professionnelle sur références dans la spécialité ou CQP ou formation générale sanctionnée par un diplôme de niveau Baccalauréat/Baccalauréat Professionnel ou expérience professionnelle équivalente
groupe 4	Techniciens - agents de maîtrise 2	Assurer seul ou en équipe, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles nécessitant un niveau de technicité spécifique.	Formation initiale sanctionnée par un diplôme de type Baccalauréat/Baccalauréat professionnel + expérience professionnelle ou Bac +2 ou expérience professionnelle équivalente
groupe 5	Techniciens supérieurs	Assurer seul ou en équipe, dans le cadre de résultats à atteindre ou de directives générales de travail, la prise en charge de tâches et activités professionnelles complexes, nécessitant la prise d'initiatives pour préparer le travail et l'effectuer dans différents contextes en réalisant si nécessaire des adaptations de mode opératoire pour faire face aux difficultés rencontrées.	Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +2/3/4 ou expérience professionnelle équivalente
groupe 6	Cadres 1	Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels, en utilisant les outils et méthodes adaptés et suivant les procédures existantes de manière autonome.	Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +3/4/5 ou expérience professionnelle équivalente
groupe 7	Cadres 2	Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de larges connaissances dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de résoudre les problèmes relatifs aux outils, méthodes et procédures utilisés.	Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac + 4/5 ou expérience professionnelle équivalente
groupe 8	Cadres supérieurs 1	Assurer la responsabilité de la réalisation d'activités requérant la mise en œuvre de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, dans un cadre d'autonomie permettant de faire évoluer les outils, méthodes et procédures utilisés.	Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente
groupe 9	Cadres supérieurs 2	Dans le cadre de la déclinaison des axes de la stratégie d'entreprise, assurer la responsabilité et la coordination d'activités requérant la mise en œuvre d'une expérience et de connaissances approfondies dans un ou plusieurs domaines professionnels, ainsi qu'une large autonomie. Contribuer au développement de son périmètre d'activités.	Etudes supérieures sanctionnées par un diplôme de niveau Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 2			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent d'accueil des artistes
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Standardiste
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'entretien du bâtiment
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Agent de nettoyage
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chauffeur
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Mécanicien-ne automobile

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 3			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Gestionnaire d'archives
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Agent d'accueil et sécurité
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Pompier
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Magasinier-ère
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Opérateur-trice de reprographie
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Préposé-e au courrier
Production	Logistique de production	Logistique de production	Régisseur-e de droits d'auteur
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports numériques
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de données de programmes
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports documentaires
Production	Logistique de production	Logistique de production	Opérateur-trice de numérisation

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 4			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent de billetterie
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e d accueil de radio locale
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e des relations auditeurs
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Hôte-sse conférencier-ère
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e administratif-ve
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Dessinateur-trice
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'exploitation et de maintenance du bâtiment
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Chef de poste sécurité
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Sous chef de brigade de pompiers
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chef d'équipe logistique
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Régisseur-e d'établissement
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Responsable de magasin
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e des communiqués d'antenne
Production	Logistique de production	Logistique de production	Assistant-e technique et logistique
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chauffeur assistant technique de reportage
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chef d'équipe logistique de production
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de plateau
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne de maintenance bureautique

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 5			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Coordinateur-trice d'accueil du public
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Opérateur-trice de vente spécialisé-e
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e de signalétique
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e des relations presse
Gestion d'entreprise	Comptabilité et Finances	Comptabilité et Finances	Comptable
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Assistant-e-commercial national
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Media vendeur local
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Archiviste
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de direction
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de gestion administrative
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e des collections muséales
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Gestionnaire de paie
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne de maintenance et d'exploitation énergie climatisation
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Superviseur de sécurité
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Chef de brigade de pompiers
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chargé-e de supervision logistique
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e du son
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e exploitation vidéo
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Assistant-e d'édition
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Attaché-e de production

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 5 (suite)			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Bibliothécaire d'orchestre
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e d'édition multimédia
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Documentaliste
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Programmateu-trice musical-e
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Assistant-e à la réalisation
Production	Logistique de production	Logistique de production	Eclairagiste
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chargé-e de supervision logistique de production
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de formation musicale
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne supérieur-e de maintenance

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 6			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e de communication
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Graphiste
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable du service photo
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chargé-e d'études
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chargé-e de développement des publics
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Adjoint-e du responsable du pôle régional
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Adjoint-e du/ de la responsable du service marketing
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chargé-e d'études marketing
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chargé-e de mécénat
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Media planneur national
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Administrateur-trice d'applications de gestion
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e d'affaires générales
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e de projet
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Chargé-e de formation et d'ingénierie de formation
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Chargé-e de ressources humaines
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Infirmier-ère
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chargé-e de projet bâtiment
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Adjoint-e du (de la) responsable du studio production et service diffusion
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Chargé-e des moyens de production

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 6 (suite)			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Responsable de la conduite d'antenne
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e de programmes de radio/webradio
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e de programmes web
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Conseiller-ère littéraire
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice de production vidéo
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Speakeur-Speakerine
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Administrateur-trice d'applications de production
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Réalisateur-trice
Production	Logistique de production	Logistique de production	Régisseur-e de production des grandes salles et des espaces publics
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable du parc instrumental
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Chargé-e de production musicale et culturelle
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Conseiller-ère artistique
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable du planning de production
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Chargé-e de projet technologies
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Administrateur-trices systèmes, réseaux, applications

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 7			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable de communication
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Marketing	Chef de produit marketing digital
Gestion d'entreprise	Achats	Achats	Acheteur-euse
Gestion d'entreprise	Achats	Achats	Rédacteur-trice de marché
Gestion d'entreprise	Comptabilité et Finances	Comptabilité et Finances	Contrôleur-euse de gestion / gestion sociale
Gestion d'entreprise	Comptabilité et Finances	Comptabilité et Finances	Trésorier-ère
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chef de projet marketing développement
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Chef de projets d'édition
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable commercial
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable de l'administration clients
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable du pôle national
Gestion d'entreprise	Juridique	Juridique	Juriste d'entreprise
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Adjoint-e du Responsable du service Archives écrites et Musée
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Auditeur-trice interne
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chef de projet
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable Ressources Humaines ou finances direction/chaîne
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Adjoint-e du/ de la responsable de la délégation formation
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Responsable recrutement et gestion des carrières
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chef de projet bâtiment
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Chef de projet réhabilitation

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 7 (suite)			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Coordinateur-trice - Planificateur-trice des personnels de production
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Coordinateur-trice technique des moyens de production
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Planificateur-trice de personnels et moyens logistiques
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chef de projet multimédia
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice de FIP en région
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Coordinateur-trice multimédia
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable atelier de création
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Adjoint-e du/ de la régisseur-e principal-e de formation musicale
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e général-e de production musicale et culturelle
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Responsable de la coordination artistique
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Chef de projet technologies
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Ingénieur-e d'infrastructure

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 8			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Responsable de pôle de de communication
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable commercial "grands comptes"
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Responsable de la publicité digitale
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Administrateur-trice de formation musicale
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable de projets
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Responsable de service Ressources Humaines
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Ingénierie du bâtiment	Responsable de projets réhabilitation
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Chargé-e de production
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Délégué-e à l'antenne et à la production
Production	Antenne, programmes et information	Coordination des moyens de production	Responsable de production d'une chaîne nationale
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Conseiller-ère de programmes
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable de la programmation musicale
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable de produit multimédia
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Responsable multimédia
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e principal-e de formation musicale
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Développement technologies	Responsable de projets technologies

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE METIERS			
GROUPE DE CLASSIFICATION 9			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Délégué-e à la défense et à la continuité de l'activité
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Délégué-e Ressources Humaines et finances direction/chaîne
Gestion d'entreprise	Ressources Humaines	Ressources Humaines	Médecin du travail

ANNEXE 4 au chapitre VII du titre 1 – Le positionnement des métiers et emplois dans les groupes de classification 1 à 9

FILIERE MANAGEMENT			
DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIERS	EMPLOI
GROUPE DE CLASSIFICATION 6			
	Toutes activités et tous métiers		ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE
	Toutes activités et tous métiers		RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1
GROUPE DE CLASSIFICATION 7			
	Toutes activités et tous métiers		ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE
	Toutes activités et tous métiers		RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2
GROUPE DE CLASSIFICATION 8			
	Toutes activités et tous métiers		ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT
	Toutes activités et tous métiers		RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3
GROUPE DE CLASSIFICATION 9			
	Toutes activités et tous métiers		RESPONSABLE DE DEPARTEMENT

**ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification
et de déroulement de carrière**

Groupe de classification	Palier de salaire de qualification minimal	Salaire de qualification mensuel minimal
Groupe 1	P1	1 600,00 €
Groupe 2	P3	1 648,36 €
Groupe 3	P5	1 698,18 €
Groupe 4	P6	1 723,65 €
Groupe 5	P11	1 856,87 €
Groupe 6	P17	2 030,38 €
Groupe 7	P20	2 123,12 €
Groupe 8	P23	2 220,10 €
Groupe 9	P31	2 500,93 €

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification							
Ouvriers employés 1				Ouvriers employés 2	Techniciens Maîtrise 1	Techniciens Maîtrise 2	
N° Palier	1A	1B	1C	2S1	3S2	4S3	
P	
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	
P 20	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	
P 19	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	
P 18	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	
P 17	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	
P 16	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €			
P 15	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €			
P 14	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €			
P 13	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €			
P 12	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €				
P 11	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €				
P 10	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €				
P 9	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €				
P 8	1 775,75 €	1 775,75 €					
P 7	1 749,51 €	1 749,51 €					
P 6	1 723,65 €	1 723,65 €					
P 5	1 698,18 €	1 698,18 €					
P 4	1 673,09 €						
P 3	1 648,36 €						
P 2	1 624,00 €						
P 1	1 600,00 €						

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

N° Palier	Groupe de classification						
	Ouvriers employés 2			Techniciens Maîtrise 1	Techniciens Maîtrise 2	Techniciens Supérieurs	
	2A	2B	2C	3S1	4S2	5S3	
P
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €
P 20	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €
P 19	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €
P 18	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €
P 17	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €
P 16	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €
P 15	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €
P 14	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €
P 13	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €
P 12	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €
P 11	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €
P 10	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €
P 9	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €
P 8	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €
P 7	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €
P 6	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €
P 5	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €
P 4	1 673,09 €	1 673,09 €	1 673,09 €	1 673,09 €	1 673,09 €	1 673,09 €	1 673,09 €
P 3	1 648,36 €	1 648,36 €	1 648,36 €	1 648,36 €	1 648,36 €	1 648,36 €	1 648,36 €

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

N° Palier	Groupe de classification						
	Techniciens Maîtrise 1			Techniciens Maîtrise 2	Techniciens Supérieurs	Cadres 1	
	3A	3B	3C	4S1	5S2	6S3	
P
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €
P 20	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €
P 19	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €
P 18	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €
P 17	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €
P 16	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €
P 15	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €
P 14	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €
P 13	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €
P 12	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €
P 11	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €
P 10	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €	1 829,42 €
P 9	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €	1 802,39 €
P 8	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €	1 775,75 €
P 7	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €	1 749,51 €
P 6	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €	1 723,65 €
P 5	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €	1 698,18 €

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification							
N° Palier	Techniciens Maîtrise 2			Techniciens Supérieurs	Cadres 1	Cadres 2	
	4A	4B	4C	5S1	6S2	7S3	
P	
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €			
P 20	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €			
P 19	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €			
P 18	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €			
P 17	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €				
P 16	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €				
P 15	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €				
P 14	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €				
P 13	1 912,99 €	1 912,99 €					
P 12	1 884,72 €	1 884,72 €					
P 11	1 856,87 €	1 856,87 €					
P 10	1 829,42 €	1 829,42 €					
P 9	1 802,39 €						
P 8	1 775,75 €						
P 7	1 749,51 €						
P 6	1 723,65 €						

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification							
	Techniciens Supérieurs			Cadres 1	Cadres 2	Cadres supérieurs 1	
N° Palier	5A	5B	5C	6S1	7S2	8S3	
P	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €	
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €	
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €	
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €	
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	2 154,97 €	
P 20	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	2 123,12 €	
P 19	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	2 091,75 €	
P 18	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	2 060,83 €	
P 17	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	2 030,38 €	
P 16	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	2 000,37 €	
P 15	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	1 970,81 €	
P 14	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	1 941,68 €	
P 13	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	1 912,99 €	
P 12	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	1 884,72 €	
P 11	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	1 856,87 €	

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification							
N° Palier	Cadres 1			Cadres 2	Cadres supérieurs 1	Cadres supérieurs 2	
	6A	6B	6C				
P	
P 54	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	
P 53	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	
P 52	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	
P 51	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €					
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €					
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €	
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €			
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €			
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €	2 356,34 €			
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €	2 321,51 €			
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €	2 287,20 €				
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €	2 253,40 €				
P 23	2 220,10 €	2 220,10 €	2 220,10 €				
P 22	2 187,29 €	2 187,29 €	2 187,29 €				
P 21	2 154,97 €	2 154,97 €					
P 20	2 123,12 €						
P 19	2 091,75 €						
P 18	2 060,83 €						
P 17	2 030,38 €						

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

N° Palier	Groupe de classification					
	Cadres 2			Cadres supérieurs 1	Cadres supérieurs 2	
	7A	7B	7C	8S1	9S2	
P	
P 64	3 524,20 €	3 524,20 €	3 524,20 €	3 524,20 €	3 524,20 €	
P 63	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €	
P 62	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €	
P 61	3 446,08 €	3 446,08 €	3 446,08 €	3 446,08 €	3 446,08 €	
P 60	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €	
P 59	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €	
P 58	3 369,69 €	3 369,69 €	3 369,69 €	3 369,69 €	3 369,69 €	
P 57	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €	
P 56	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €	
P 55	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €	
P 54	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	
P 53	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	
P 52	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	
P 51	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €		
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €		
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €		
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €		
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €			
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €	2 463,97 €			
P 29	2 427,56 €	2 427,56 €	2 427,56 €			
P 28	2 391,68 €	2 391,68 €	2 391,68 €			
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €				
P 26	2 321,51 €	2 321,51 €				
P 25	2 287,20 €	2 287,20 €				
P 24	2 253,40 €	2 253,40 €				
P 23	2 220,10 €					
P 22	2 187,29 €					
P 21	2 154,97 €					
P 20	2 123,12 €					

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification				
Cadres supérieurs 1				Cadres supérieurs 2
N° Palier	8A	8B	8C	951
P
P 73	3 769,35 €	3 769,35 €	3 769,35 €	3 769,35 €
P 72	3 741,29 €	3 741,29 €	3 741,29 €	3 741,29 €
P 71	3 713,44 €	3 713,44 €	3 713,44 €	3 713,44 €
P 70	3 685,80 €	3 685,80 €	3 685,80 €	3 685,80 €
P 69	3 658,36 €	3 658,36 €	3 658,36 €	3 658,36 €
P 68	3 631,12 €	3 631,12 €	3 631,12 €	3 631,12 €
P 67	3 604,09 €	3 604,09 €	3 604,09 €	3 604,09 €
P 66	3 577,26 €	3 577,26 €	3 577,26 €	3 577,26 €
P 65	3 550,63 €	3 550,63 €	3 550,63 €	3 550,63 €
P 64	3 524,20 €	3 524,20 €	3 524,20 €	3 524,20 €
P 63	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €
P 62	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €
P 61	3 446,08 €	3 446,08 €	3 446,08 €	3 446,08 €
P 60	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €
P 59	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €
P 58	3 369,69 €	3 369,69 €	3 369,69 €	3 369,69 €
P 57	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €
P 56	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €
P 55	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €
P 54	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €
P 53	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €
P 52	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €
P 51	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €
P 46	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €	3 080,70 €
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €	2 775,64 €
P 37	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €	2 734,62 €
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €	2 694,21 €
P 35	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €	2 654,39 €
P 34	2 615,17 €	2 615,17 €	2 615,17 €	
P 33	2 576,52 €	2 576,52 €	2 576,52 €	
P 32	2 538,44 €	2 538,44 €	2 538,44 €	
P 31	2 500,93 €	2 500,93 €	2 500,93 €	
P 30	2 463,97 €	2 463,97 €		
P 29	2 427,56 €			
P 28	2 391,68 €			
P 27	2 356,34 €	2 356,34 €		
P 26	2 321,51 €			
P 25	2 287,20 €			
P 24	2 253,40 €			
P 23	2 220,10 €			

ANNEXE 5 au chapitre VII du titre 1 - La grille des salaires mensuels de qualification et de déroulement de carrière

Groupe de classification				
Cadres supérieurs 2				
N° Palier	9A	9B	9C	
P
P 81	4 001,54 €	4 001,54 €	4 001,54 €	
P 80	3 971,75 €	3 971,75 €	3 971,75 €	
P 79	3 942,19 €	3 942,19 €	3 942,19 €	
P 78	3 912,84 €	3 912,84 €	3 912,84 €	
P 77	3 883,71 €	3 883,71 €	3 883,71 €	
P 76	3 854,80 €	3 854,80 €	3 854,80 €	
P 75	3 826,10 €	3 826,10 €	3 826,10 €	
P 74	3 797,62 €	3 797,62 €	3 797,62 €	
P 73	3 769,35 €	3 769,35 €	3 769,35 €	
P 72	3 741,29 €	3 741,29 €	3 741,29 €	
P 71	3 713,44 €	3 713,44 €	3 713,44 €	
P 70	3 685,80 €	3 685,80 €	3 685,80 €	
P 69	3 658,36 €	3 658,36 €	3 658,36 €	
P 68	3 631,13 €	3 631,13 €	3 631,13 €	
P 67	3 604,10 €	3 604,10 €	3 604,10 €	
P 66	3 577,27 €	3 577,27 €	3 577,27 €	
P 65	3 550,64 €	3 550,64 €	3 550,64 €	
P 64	3 524,21 €	3 524,21 €	3 524,21 €	
P 63	3 497,97 €	3 497,97 €	3 497,97 €	
P 62	3 471,93 €	3 471,93 €	3 471,93 €	
P 61	3 446,09 €	3 446,09 €	3 446,09 €	
P 60	3 420,43 €	3 420,43 €	3 420,43 €	
P 59	3 394,97 €	3 394,97 €	3 394,97 €	
P 58	3 369,70 €	3 369,70 €	3 369,70 €	
P 57	3 344,61 €	3 344,61 €	3 344,61 €	
P 56	3 319,71 €	3 319,71 €	3 319,71 €	
P 55	3 295,00 €	3 295,00 €	3 295,00 €	
P 54	3 270,47 €	3 270,47 €	3 270,47 €	
P 53	3 246,13 €	3 246,13 €	3 246,13 €	
P 52	3 221,96 €	3 221,96 €	3 221,96 €	
P 51	3 197,98 €	3 197,98 €	3 197,98 €	
P 50	3 174,17 €	3 174,17 €	3 174,17 €	
P 49	3 150,54 €	3 150,54 €	3 150,54 €	
P 48	3 127,09 €	3 127,09 €	3 127,09 €	
P 47	3 103,81 €	3 103,81 €	3 103,81 €	
P 46	3 080,71 €	3 080,71 €	3 080,71 €	
P 45	3 057,77 €	3 057,77 €	3 057,77 €	
P 44	3 035,01 €	3 035,01 €	3 035,01 €	
P 43	2 990,16 €	2 990,16 €	2 990,16 €	
P 42	2 945,97 €	2 945,97 €	2 945,97 €	
P 41	2 902,43 €	2 902,43 €	2 902,43 €	
P 40	2 859,54 €	2 859,54 €	2 859,54 €	
P 39	2 817,28 €	2 817,28 €	2 817,28 €	
P 38	2 775,64 €	2 775,64 €		
P 37	2 734,63 €	2 734,63 €		
P 36	2 694,21 €	2 694,21 €		
P 35	2 654,40 €	2 654,40 €		
P 34	2 615,17 €			
P 33	2 576,52 €			
P 32	2 538,44 €			
P 31	2 500,93 €			

ANNEXE 6 au chapitre VII du titre 1 - La rémunération mensuelle minimale lissée au recrutement

Groupe de classification	Palier de salaire de qualification minimal du groupe	Salaire de qualification mensuel minimal	Indemnité mensuelle du groupe	Nouvelle prime de fin d'année du palier minimal du groupe (montant mensuel)	Total = Rémunération mensuelle minimale (versée 12x)
Groupe 1	P1	1 600,00 €	20 €	240 €	1 860,00 €
Groupe 2	P3	1 648,36 €	52 €	230 €	1 930,36 €
Groupe 3	P5	1 698,18 €	62 €	220 €	1 980,18 €
Groupe 4	P6	1 723,65 €	128 €	210 €	2 061,65 €
Groupe 5	P11	1 856,87 €	154 €	200 €	2 210,87 €
Groupe 6	P17	2 030,38 €	159 €	200 €	2 389,38 €
Groupe 7	P20	2 123,12 €	172 €	190 €	2 485,12 €
Groupe 8	P23	2 220,10 €	187 €	170 €	2 577,10 €
Groupe 9	P31	2 500,93 €	231 €	160 €	2 891,93 €

ANNEXE 7 au chapitre VII du titre 1 - L'indemnité mensuelle

Groupe de classification	Indemnité mensuelle
Groupe 1	20 €
Groupe 2	52 €
Groupe 3	62 €
Groupe 4	128 €
Groupe 5	154 €
Groupe 6	159 €
Groupe 7	172 €
Groupe 8	187 €
Groupe 9	231 €

ANNEXE 8**au chapitre VII du titre 1 – La prime de fin d’année**

Le barème de la nouvelle « prime de fin d’année » est défini à la présente annexe, à date d’entrée du présent accord.

Palier	PFA (mensuelle)
P1	240 €
P2	230 €
P3	230 €
P4	220 €
P5	220 €
P6	210 €
P7	210 €
P8	210 €
P9	200 €
P10	200 €
P11	200 €
P12	200 €
P13	200 €
P14	200 €
P15	200 €
P16	200 €
P17	200 €
P18	190 €
P19	190 €
P20	190 €
P21	190 €
P22	190 €
P23	170 €
P24	170 €
P25	170 €
P26	170 €
P27	170 €
P28	170 €
P29	170 €
P30	170 €
P31	160 €
> P31	160 €

La prime de fin d’année est versée en deux fois en juin et en décembre. Son montant annuel mensualisé peut également être versé en 12 fois à la demande du (de la) salarié-e.

La présente annexe concerne les salarié-es en CDI et CDD sous contrat transposé-es à date de mise en œuvre du présent accord et les salarié-es en CDD déjà immatriculé-es préalablement à cette mise en œuvre dès lors qu'ils (elles) bénéficieront d'un nouveau contrat dans les 12 mois suivant celle-ci.

Chaque salarié-e, membre d'une catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, technicien-agent de maîtrise, technicien supérieur, cadre) dans la classification de la CCCPA, reste rattaché-e à cette catégorie socioprofessionnelle à titre individuel quel que soit le positionnement de son emploi dans la nouvelle classification et son niveau de qualification.

A ce titre, pour les salarié-es relevant des emplois de la catégorie « Techniciens - Agents de Maîtrise » ou « Technicien supérieur » de la CCCPA et qui seraient attaché-es à un emploi de la catégorie « Ouvriers - Employés » de la nouvelle classification, la mention « Technicien – Agent de Maîtrise » ou « Technicien supérieur » figurera sur le bulletin de salaire en complément du libellé de l'emploi.

Le (la) salarié-e sera attaché-e soit au collège électoral « Technicien - Agent de Maîtrise » soit au collège électoral « Ouvriers-Employés - Technicien - Agent de Maîtrise ».

A ce titre, pour les salarié-es relevant des emplois de la catégorie « Cadres » de la CCCPA et qui seraient attaché-es à un emploi de la catégorie « Techniciens - Agents de Maîtrise » ou « Technicien supérieur » de la nouvelle classification, la mention « Cadre de spécialité » figurera sur le bulletin de salaire en complément du libellé de l'emploi.

Le (la) salarié-e sera attaché-e au collège électoral « Cadres et assimilés ».

1. Repositionnement des salarié-es dans les familles de métiers, « sous-familles de métiers », emplois, groupes de classification et niveaux de qualification

Le repositionnement des salarié-es au sein de la classification s'opère sur la base de l'emploi occupé par chaque salarié-e sous contrat avec Radio France à date de mise en œuvre du présent accord dans les conditions décrites ci-après.

Dans la nomenclature des emplois de Radio France, les emplois sont regroupés dans 11 « familles de métiers » et 22 « sous-familles de métiers ».

La liste des emplois et la définition associée à chacun d'eux figurent à l'**Annexe 2** du titre 1 du présent accord.

Chaque emploi de la nomenclature est rattaché à un groupe de classification.

Chaque salarié-e est par ailleurs positionné-e dans un des niveaux de qualification A, B, C, S1 ou S2 correspondant à l'emploi duquel il (elle) relève.

Le positionnement du (de la) salarié-e est déterminé par celui de son emploi dans la grille de classification (**Annexe 4** du titre 1 du présent accord).

Le positionnement dans un niveau de qualification est déterminé à travers les règles collectives de transposition ci-après décrites.

A ce positionnement dans un niveau de qualification est attachée une date d'entrée dans ce niveau, qui correspond :

- pour les salarié-es rémunéré-es dans les grilles B, à la date de la dernière promotion au sein de l'emploi occupé par le (la) salarié-e dans la nomenclature de la CCCPA ;
- pour les salarié-es rémunéré-es dans les grilles D des cadres de directions (CDA - CDT - CDP) ou en « protocole V », à la date de la dernière mesure supérieure ou égale à 5% de la rémunération individuelle au sein de l'emploi occupé par le (la) salarié-e.

1.1 Critères de transposition pour les salarié-es dont l'emploi est rattaché aux groupes 6 à 9

Pour les salarié-es dont l'emploi est rattaché aux groupes 6 à 9, la transposition sur un niveau de qualification est opérée selon un critère d'expérience reconnue dans leur emploi de cadre comme suit.

A la date de la transposition, le (la) salarié-e dont l'expérience reconnue dans son emploi pour les groupes 6 à 9 :

- est inférieure à 3 ans, est positionné-e en A ;
- est supérieure ou égale à 3 ans et inférieure à 14 ans, est positionné-e en B ;
- est supérieure ou égale à 14 ans et inférieure à 20 ans, est positionné-e en C.

A la date de la transposition, les salarié-es dont l'expérience reconnue dans leur emploi est supérieure ou égale à 20 ans et inférieure à 30 ans, sont positionné-es en S1 pour les groupes 6 à 8, et en C pour le groupe 9.

A la date de la transposition, les salarié-es dont l'expérience reconnue dans leur emploi est supérieure ou égale à 30 ans, sont positionné-es en S2 pour les groupes 6 et 7, en S1 pour le groupe 8, en C pour le groupe 9. Les salarié-es de moins de 50 ans positionné-es en S2 peuvent néanmoins demander à être positionnés en S1.

Par exception, les salarié-es occupant l'emploi de réalisateur-trice (groupe 6) sont transposés-es selon les critères basés sur le niveau de salaire (groupe-échelon) de la grille B de la CCCPA, décrit au 1.2 ci-après.

1.2 Critères de transposition pour les salarié-es dont l'emploi est rattaché aux groupes 1 à 5

Les salarié-es transposés-es dans l'un des 66 emplois mentionnés à l'[Annexe 10](#) du titre 1 du présent accord le sont selon des critères basés sur le niveau de salaire (groupe-échelon) de la grille B de la CCCPA.

Ces critères sont distincts selon les différents déroulements de carrière identifiés dans les grilles B de la CCCPA.

Exemples :

Filière gestion :

- assistant-e de gestion administrative : B10, B18, B21-1 (B19), B22, B25 ;

Filière logistique :

- chargé-e d'accueil : B7, B9-1, B14, B17, B21-1 ;

- régisseur-e d'établissement : B7, B10, B17 (B18), B21-1
- préposé-e au courrier : B5, B6, B9, B11

Filière production :

- documentaliste : B16, B21-1, B24, B25
- attaché-e de production : B16, B21-1, B24
- réalisateur-trice : B16, B21-1, B24, B25

Filière technique :

- technicien-ne supérieur-e du son : B15, B21-1, B23, B25
- technicien-ne supérieur-e de maintenance : B15, B21-1, B23, B25

Voir la table de transposition en **Annexe 10** du titre 1 du présent accord.

1.3 Application, pour les salarié-es repositionné-es dans le niveau de qualification A, de la « mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les nouveaux-elles embauché-es » prévue au paragraphe VII.3.5.4.1 du chapitre VII du présent titre à compter de la date de mise en œuvre du présent accord

Le présent paragraphe concerne les salarié-es en CDI et en CDD sous contrat transposé-es à date de mise en œuvre du présent accord et les salarié-es en CDD déjà immatriculé-es préalablement à cette mise en œuvre dès lors qu'ils (elles) bénéficieront d'un nouveau contrat dans les 12 mois suivant celle-ci.

Concernant la mesure de rattrapage du niveau de qualification B pour les nouveaux-elles embauché-es, elle sera applicable aux salarié-es transposé-es dans le niveau de qualification A à concurrence des mesures dont ils (elles) ont bénéficié par application des grilles de la CCCPA au cours des 48 derniers mois sous contrat.

Cependant le (la) salarié-e ne peut être positionné-e sur un palier de la grille de salaire inférieur au palier d'entrée dans le groupe de classification de son emploi majoré de 9%.

L'éventuel rattrapage de 9% « à concurrence des mesures dont ils (elles) ont bénéficié par application des grilles de la CCCPA au cours des 48 derniers mois sous contrat » est calculé comme dans l'exemple suivant.

Exemple :

Un opérateur du son est recruté en CDD B15 NR à 1477,33 € et effectue plusieurs CDD.

A la date de transposition dans le présent accord, il a 28 mois d'ancienneté reconnue et est situé dans l'échelon B15 N2 à 1685,90 €.

Il a donc bénéficié de deux avancements automatiques pour un montant mensuel de :
 $1685,90 - 1477,33 = 208,57$ € mensuels.

En tant qu'opérateur du son B15 N2, il est transposé dans l'emploi de technicien supérieur du son en 5A avec 28 mois d'ancienneté. Après déduction de sa prime d'ancienneté, de l'indemnité mensuelle et de la PFA minimale du groupe 5, son salaire résiduel est repositionné sur le palier 15 à 1970,81 €.

Au bout de 20 mois d'ancienneté supplémentaires (48 mois) sans autre mesure salariale, il peut bénéficier de la mesure de rattrapage du niveau de qualification B.

9% de 1970,81 € = 177,37 €

Le montant de 9% de son salaire de qualification est inférieur au montant des 208,57 € dont il a bénéficié par application des grilles de la CCCPA au cours des 48 derniers mois sous contrat. Cependant son rattrapage sur le niveau 5B doit le situer a minima au **minimum du 5A** = palier 11 (1 856,87€) **majoré de 9%** c'est-à-dire au **palier 17 = 2 030,38€**.

1.4 Application des autres mesures de rattrapage prévues aux paragraphes VII.3.5.4.2 à VII.3.5.4.5 du chapitre VII du présent titre pour les salarié-es repositionné-es à compter de la date de mise en œuvre du présent accord

La valeur d'un ou plusieurs avancements ou des mesures salariales, automatiques ou au choix, qui seraient intervenus depuis la date reconnue comme date d'entrée dans le niveau de qualification (telle que définie au dernier paragraphe de l'article 1. de la présente annexe) ne saurait être déduite de la valeur de la mesure de rattrapage si elle devait avoir lieu.

Cas 1

Un opérateur du son est B15 N7 avec un salaire de qualification de 2 179,50 €.

En tant qu'opérateur du son B15 N7, il est transposé dans l'emploi de technicien supérieur du son en 5B.

Son nouveau salaire de qualification après transposition est le palier 27 de la grille (2 356,34€).

Il est transposé dans le niveau B avec une date d'entrée dans le niveau à sa date de B15 N4 au 01/01/2010 (voir critères de l'Annexe 10), c'est à-dire depuis moins de 10 ans à date de mise en œuvre du présent accord.

Une mesure de rattrapage en C avec un effet de rattrapage de 7,5% du palier 27 interviendrait, en l'absence de promotion individuelle dans l'intervalle, au 01/01/2020.

Cas 2

Un chef opérateur du son est B21-1 N10 avec un salaire de qualification de 2 794,77 €.

En tant que chef opérateur du son B21-1 N10, il est transposé dans l'emploi de technicien supérieur du son en 5C.

Son nouveau salaire de qualification après transposition est le palier 45 de la grille (3 057,77€).

Il est transposé dans le niveau C avec une date d'entrée dans le niveau à sa date de B21-1 au 01/01/2000 (voir critères de l'Annexe 10), c'est à-dire depuis plus de 12 ans à date de mise en œuvre du présent accord.

En application du paragraphe VII.3.5.4.4 sur les mesures de rattrapage du niveau de qualification S1, il doit être repositionné en 6S1 avec une date d'entrée dans le niveau de qualification S1 au 1^{er} mai 2017.

Mesure de rattrapage = 7,5% du palier 45 (3 057,77 €) = 229,33€

Son nouveau salaire de qualification est de 3 057,77 + 229,33 = 3 287,03€ donc il est rattaché au palier 55 = 3 295€.

Cas 3

Un cadre supérieur administratif est B22 N10 avec un salaire de qualification de 3 022,45 €.

Il est transposé dans l'emploi de responsable de communication en 7, emploi dans lequel il est entré depuis le 29/08/2005, c'est-à-dire-depuis plus de 11 ans donc en B (voir critères du 1.1 de l'Annexe 9). Sa date de dernière promotion est son B22 en 2005.

Son nouveau salaire de qualification après transposition est le palier 56 de la grille (3 319,71€).

Il est transposé dans le niveau B avec une date d'entrée dans le niveau à sa date de B22 au 29/08/2005 (date de sa dernière promotion) c'est à-dire depuis plus de 10 ans à date de mise en œuvre du présent accord.

En application du paragraphe VII.3.5.4.3 sur les mesures de rattrapage du niveau de qualification C, il doit être repositionné en 7C avec une date d'entrée dans le niveau de qualification C au 1^{er} mai 2017.

Mesure de rattrapage = 7,5% du palier 56 (3 319,71 €) = 248,97€

Son nouveau salaire de qualification est de 3 319,71 + 248,97 = 3 568,68€ donc il est rattaché au palier 66 = 3 577,26€.

Exemples de transposition :

Exemple 1

Avant transposition :

CCCPA : Salarié-e Technicien-ne supérieur-e de gestion B21-1 N6 (cadre de spécialité) transposé-e dans l'emploi d'Assistant-e de gestion administrative, groupe 5

Après transposition (application des critères du paragraphe 1.2 ci-dessus):

Emploi : Assistant-e de gestion administrative

« Famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

« Sous-famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

Groupe de classification : 5 – Technicien Supérieur

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : S1 – Spécialisé 1

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 6S1 – Cadre 1

Date d'entrée dans le niveau de qualification S1 : 01/01/2009 (date de sa promotion de B18 en B21-1)

Exemple 2

Avant transposition :

CCCPA : Salarié-e Attaché-e de production B16 N4 (non cadre) qui a 7 ans d'ancienneté à Radio France, transposé-e dans l'emploi d'Attaché-e de production, groupe 5

Après transposition (application des critères du paragraphe 1.2 ci-dessus):

Emploi : Attaché-e de production

« Famille de métiers » : Antenne, programmes et information

« Sous-famille de métiers » : Production et suivi de programmes/information

Groupe de classification : 5 – Technicien Supérieur

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : B – Confirmé

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 5B – Technicien supérieur

Date d'entrée dans le niveau de qualification B : 01/01/2014 (date de son entrée dans le N4 du B16)

Exemple 3

Avant transposition :

CCCPA : Salarié-e cadre supérieur administratif B22, qui a 10 ans d'expérience reconnue dans son emploi, transposé dans l'emploi de Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne, groupe 6

Après transposition (application des critères du paragraphe 1.1 ci-dessus):

Emploi : Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne

« Famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

« Sous-famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

Groupe de classification : 6 – Cadre 1

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : B – Confirmé
Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 6B – Cadre 1
Date d'entrée dans le niveau de qualification B : 01/01/2011 (date de sa promotion en B22)

Exemple 4

Avant transposition :

CCCPA : Salarié-e cadre de direction technique CDT2, qui a 17 ans d'expérience reconnue dans son emploi, transposé-e dans l'emploi de Responsable de projets Technologies, groupe 8

Après transposition (application des critères du paragraphe 1.1 ci-dessus):

Emploi : Responsable de projets Technologies
« Famille de métiers » : Ingénierie, maintenance et support techniques
« Sous-famille de métiers » : Développement technologies
Groupe de classification : 8 – Cadre supérieur 1

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : C – Maîtrise
Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 8C – Cadre supérieur 1
Date d'entrée dans le niveau de qualification C : 01/12/2013 (date de sa promotion en CDT2)

2. Rémunération des salarié-es repositionné-es

Les salarié-es bénéficient a minima de la garantie du maintien de leur niveau de rémunération actuelle récurrente annuelle brute (= salaire mensuel de qualification, prime d'ancienneté calculée sur la valeur en euros du salaire de référence du groupe de qualification de la CCCPA, auxquels s'ajoutent des primes à périodicités différentes).

Les salarié-es rémunéré-es dans les grilles B de la CCCPA dont la rémunération est transposée à date de mise en œuvre du présent accord selon les règles définies à la présente annexe, conservent à date de transposition le montant de leur prime d'ancienneté calculée selon les dispositions de la CCCPA.

Ils (elles) bénéficieront par la suite, chaque année à date anniversaire d'ancienneté, d'une progression de ce montant en application du barème ci-dessous :

- jusqu'à 20 ans d'ancienneté, + 1% du palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du titre 1 du présent accord ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté, + 0,5% du palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du titre 1 du présent accord, sans que cela porte le montant de la prime d'ancienneté au-delà de 28% du palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du titre 1 du présent accord.

Les salarié-es rémunéré-es dans les grilles CD (cadres de direction) et en protocole V, salarié-es ne bénéficiant pas d'une prime d'ancienneté à la date de transposition, dont la rémunération est transposée à date de mise en œuvre du présent accord selon les règles définies à la présente annexe, bénéficieront d'un gain d'ancienneté en application du barème ci-dessous chaque année à date anniversaire d'ancienneté :

- jusqu'à 20 ans d'ancienneté, + 1% du palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du titre 1 du présent accord ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté et dans la limite de 36 ans d'ancienneté, + 0,5% palier 19 de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière définie en **Annexe 5** du titre 1 du présent accord.

Cependant, en application de la grille des salaires de qualification et d'évolution de carrière (**Annexe 5** du titre 1 du présent accord), la nouvelle rémunération annuelle brute peut être portée à un niveau supérieur à celle antérieurement perçue.

2.1 La rémunération annuelle brute de référence

2.1.1. La rémunération annuelle brute de référence des salarié-es attaché-es à une des grilles de qualification B de la CCCPA

Pour la transposition à la date de mise en œuvre du présent accord des salarié-es attaché-es à une des grilles de classification B de la CCCPA, on reconstitue d'abord la rémunération annuelle brute de référence pour chaque salarié-e afin de définir une rémunération lissée.

Sont intégrés pour déterminer la rémunération annuelle brute de référence :

- Le salaire de qualification ;
- L'indemnité différentielle (Rubrique de paye B0270) ;
- La mesure générale* (Rubriques de paye B0028, B0226, B0228) ;
- Le complément NAO (Rubriques de paye B0221) ;
- Le complément salarial (Rubrique de paye B0300, B3001) ;
- La prime d'ancienneté (Rubrique B0140, B0141) ;
- La « prime de fin d'année » (Rubriques B0320, B0322, B0327, B0328, B0329) ;
- La « prime de modernisation » (Rubriques B0331, B0332, B0333, B0334) ;

- L'éventuel temps parcouru à date d'effet de la mise en œuvre du présent accord dans un échelon des grilles de la CCCPA assorti d'une durée de stationnement, converti en euros.

Pour les salarié-es placé-es dans un échelon « bloqué » des grilles de la CCCPA, on constate le montant de l'écart avec l'échelon supérieur de la grille de la CCCPA dont ils (elles) relèvent et on considère artificiellement que la durée de stationnement sur tout échelon bloqué est de 4 années, quel que soit le temps réellement passé par le (la) salarié-e sur cet échelon bloqué.

Pour déterminer la rémunération annuelle brute de référence à date d'effet de la mise en œuvre du présent accord, on intègre :

- pour les salarié-es placé-es sur un échelon bloqué depuis moins de 4 ans, le prorata du montant de l'écart avec l'échelon supérieur de leur grille ;
- pour les salarié-es placé-es sur un échelon bloqué depuis 4 ans et plus, le montant de l'écart avec l'échelon supérieur de leur grille.

Le douzième de cette rémunération annuelle brute de référence de chaque salarié-e détermine la rémunération mensuelle comme suit :

- une partie du douzième est affectée à la prime d'ancienneté acquise par le (la) salarié-e calculée selon les dispositions de la CCCPA à date de transposition ;
- une partie du douzième est affectée à la nouvelle « prime de fin d'année » telle que définie au paragraphe VII.3.2 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du titre 1 du présent accord ;
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de qualification individuel du (de la) salarié-e telle que définie au paragraphe VII.3.1.1 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du titre 1 du présent accord (palier de rémunération).

** : à ce titre, les mesures issues du protocole de fin de grève signé le 22/04/05, les mesures unilatérales NAO 2005 et les mesures générales issues des NAO suivantes sont remplacées par le présent accord et ne sont plus applicables sur ces bases à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.*

2.1.2 La prime d'avantages individuels acquis des salarié-es attaché-es à une des grilles de qualification B de la CCCPA

On détermine d'abord la somme des primes et indemnités récurrentes perçues par le (la) salarié-e.

Les primes et indemnités suivantes perçues par les salarié-es à date de mise en œuvre du présent accord viennent alimenter la somme des primes et indemnités récurrentes :

- Les mesures salariales d'avril 2005 (Rubrique de paye B0027, B0126, B0227)
- L'indemnité de fonction des cadres administratifs, techniques et de production (Rubriques de paye B0581/ B0582/ B0583)
- L'indemnité de fonction des assistant-es d'édition (Rubrique de paye B0587)
- L'indemnité de fonction des coursiers (Rubrique de paye B0589)
- L'indemnité de fonction des hôtesses (Rubrique de paye B0735)
- La prime de sujétion des chauffeurs de direction (liée à de la pénibilité - Rubrique B0820)
- L'indemnité de fonction des chargé-es de réalisation (Rubrique de paye B0830)
- L'indemnité de fonction des assistant-es à la réalisation (Rubrique de paye B0842)
- L'indemnité de fonction des régisseurs de production (Rubrique de paye B0850)
- L'indemnité de fonction des dactylos de presse (Rubrique de paye B0860)
- L'indemnité de fonction des documentalistes (Rubrique de paye B0870)
- L'indemnité de fonction des techniciens coordinateurs (Rubrique de paye B0886)
- L'indemnité de fonction des techniciens exploitation/maintenance et éclairagistes (Rubrique de paye B0892)
- L'indemnité de fonction des régisseurs d'établissement des radios locales (Rubrique de paye B1125)
- La prime de sujétion des chauffeurs du DPR (liée à de la pénibilité – Rubrique de paye B0361)
- La mesure salariale administratifs non cadres de 110 points (Rubriques de paye B2680/B2690)
- La prime cadre juin et décembre de l'accord de 2000 (Rubriques de paye B2745/ B2746)
- La prime mensuelle « disparités 2000 » (B2747, B2755)
- La prime semestrielle des cadres techniques des radios locales (Rubrique de paye B3500)
- La prime de sujétions (B0360/B0362).

Quand ils rémunèrent de façon récurrente des éléments liés à la qualification individuelle du (de la) salarié-e, les éléments de rémunération suivants viennent alimenter la somme des primes et indemnités récurrentes :

- La prime mensuelle (Rubrique de paye B0540)
- L'indemnité compensatrice (Rubrique de paye B0560)
- L'indemnité diverse (Rubrique de paye B0570)
- L'indemnité mensuelle (Rubrique de paye B0575)
- L'indemnité de fonction (B0580).

Quand ils rémunèrent des éléments liés à une mobilité temporaire ou à des contraintes liées à l'activité du poste actuellement tenu par le (la) salarié-e, les éléments de rémunération suivants ne viennent pas alimenter la somme des primes et indemnités récurrentes :

- La prime mensuelle (Rubrique de paye B0540)
- L'indemnité compensatrice (Rubrique de paye B0560)
- L'indemnité diverse (Rubrique de paye B0570)
- L'indemnité mensuelle (Rubrique de paye B0575)
- L'indemnité de fonction (B0580)

mais seront versés tant que les conditions de cette mobilité ou que les contraintes liées à l'activité du poste tenu perdurent.

Les salarié-es dont le montant annuel de la « prime de fin d'année » (B0320, B0322, B0327, B0328, B0329) et de la « prime de modernisation » (Rubriques B0331, B0332, B0333, B0334) est supérieur au montant de la nouvelle « prime de fin d'année » telle que définie en **Annexe 8** du titre 1 du présent accord verront la part excédant ce montant intégrée dans leur « prime d'avantages individuels acquis » ou à défaut dans leur salaire de qualification.

De la somme des primes et indemnités récurrentes, on déduit :

- l'indemnité mensuelle liée au positionnement du (de la) salarié-e (voir **Annexe 7** du titre 1 du présent accord) versée à tous les salarié-es relevant du groupe du (de la) salarié-e ;
- le cas échéant, le montant du rattrapage sur un palier de salaire de qualification (voir exemples 1 et 3 ci-après).

L'éventuel montant résiduel constitue la « prime d'avantages individuels acquis ».

2.1.3 La rémunération annuelle brute de référence des salarié-es rémunéré-es dans les grilles CD (cadres de direction) et en protocole V

Pour la transposition, à la date de mise en œuvre du présent accord, des salarié-es rémunéré-es dans les grilles CD (cadres de direction) et en protocole V, on reconstitue d'abord la rémunération annuelle brute de référence pour chaque salarié-e afin de définir une rémunération lissée.

Sont intégrés pour déterminer la rémunération annuelle brute de référence :

- Le salaire de qualification ;
- La mesure générale (Rubriques de paye B0028, B0226, B0228).

Le douzième de cette rémunération annuelle brute de référence de chaque salarié-e détermine la rémunération mensuelle comme suit :

- une partie du douzième est affectée à la nouvelle « prime de fin d'année » telle que définie au paragraphe VII.3.2 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » et à l'**Annexe 8** du titre 1 du présent accord ;
- une partie du douzième est affectée à l'indemnité mensuelle telle que définie au paragraphe VII.3.1.3 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du titre 1 du présent accord ;
- la partie résiduelle est intégrée au nouveau salaire de qualification individuel du (de la) salarié-e telle que défini au paragraphe VII.3.1.1 du chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » du titre 1 du présent accord (palier de rémunération).

2.2 Autres primes et éléments variables liés à l'activité, non intégrés à la rémunération annuelle brute de référence ou à la « prime d'avantages individuels acquis »

Les primes et éléments variables liés à l'activité, non intégrés à la rémunération annuelle brute de référence ou à la « prime d'avantages individuels acquis », continueront à être versés dans les conditions antérieures.

2.3 Taux horaire

Les salarié-es rattaché-es aux grilles B de la CCCPA, à ce titre bénéficiant d'une prime d'ancienneté entrant dans le calcul de leur taux horaire avant transposition, ne sauraient voir leur taux horaire réduit à l'occasion de la transposition.

3. Notifications individuelles et recours

Les situations résultant du repositionnement dans un emploi de la nouvelle nomenclature et de la transposition dans le nouveau système salarial feront l'objet de notifications individuelles.

Les dispositions seront prises pour recueillir les réclamations éventuelles, qui devront parvenir dans un délai de 4 mois suivant la notification, accompagnées de toutes pièces justificatives.

Les modalités pratiques de réclamation individuelle seront indiquées dans le courrier d'accompagnement de la notification.

La direction répondra dans un délai de deux mois.

Si un litige subsistait, il serait porté devant une Commission de transposition consultée dans un délai d'un mois. La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par décision de direction.

Un modèle de notification figure en **Annexe 11** du titre 1 du présent accord.

**Exemple 1 : Transposition d'un-e salarié-e rémunéré-e dans le système de rémunération B
Technicien-ne supérieure de gestion**

**CCCPA : Salarié-e Technicien-ne supérieure de gestion B21-1 N6 transposé-e dans l'emploi
d'Assistant-e de gestion administrative, groupe 5**

Transposition dans le nouvel emploi :

Emploi : Assistant-e de gestion administrative

« Famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

« Sous-famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

Groupe de classification : 5 – Technicien Supérieur

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : S1 – Spécialisé 1

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 6S1 – Cadre 1

Date d'entrée dans le niveau de qualification S1 : 01/01/2009 (date de sa promotion de B18 en B21-1)

Sa rémunération initiale est composée de :

➤ **Sa rémunération annuelle brute de référence :**

12 x Salaire de qualification =	12 x 2405,45 €
+ 12 x Indemnité différentielle =	0 €
+ 12 x Mesure générale =	12 x 130 €
+ 12 x Complément salarial =	0 €
+ 12 x Prime d'ancienneté (22 ans) =	12 x 299,16 €
+ Prime de fin d'année =	1875,12 €
+ <u>Prime de modernisation =</u>	<u>274,56 €</u>
	36 165 € par an

36 165 € / 12 = **3 013,75 € par mois**

➤ **Des primes mensuelles ou bi-annuelles récurrentes suivantes :**

+ Mesure salariale administratifs de 110 points =	95,59 €
+ Mesures salariales d'avril 2005 =	52,14 €
+ <u>Prime de sujétions =</u>	<u>101,67 €</u>
	249,40 € par mois

Soit 3 263,15 € par mois

- **+ La conversion du temps parcouru équivalent à un gain de 82,93 € par mois (= 85% x 97,33 € pour 3,41 parcouru dans un échelon de 4 ans d'une valeur de 97,33 €)**

Soit un total lissé mensuel initial de 3 346,08 euros temps parcouru inclus.

Après transposition de sa rémunération :

Sa **prime d'ancienneté mensuelle** à date de transposition est de **299,16 € mensuels**.

Avec son positionnement individuel dans la grille 6S1 – Cadre 1, le (la) salarié-e bénéficie de la **prime de fin d'année** minimale du groupe 6 d'un montant de **200 € mensuels**.

Il est déduit de la rémunération annuelle brute de référence abondée de la conversion du temps parcouru $3013,75 + 82,93 = 3096,68$ € la somme de $299,16 + 200 = 499,16$ €, soit $2\ 597,52$ €.

Ce « salaire résiduel » de $2\ 597,52$ € est positionné sur le palier supérieur le plus proche, c'est-à-dire le **palier 34 de la nouvelle grille dont le montant est de 2 615,17 €**.

Cependant, la PFA attachée au palier 34 est en réalité de 160 €.

L'écart entre la prime de fin d'année minimale du groupe 6 de 200 € mensuels et les 160 € de la PFA du palier 34 est de 40 €.

Ces 40 € alimentent le salaire résiduel $2\ 597,52 + 40 = 2\ 637,52$ €.

Ce « salaire résiduel » de $2\ 637,52$ € est positionné sur le palier supérieur le plus proche, c'est-à-dire le **palier 35 de la nouvelle grille dont le montant est de 2 654,39 €**. **C'est le nouveau salaire de qualification mensuel.**

Le delta entre $2\ 637,52$ et $2\ 654,39$ (rattrapage de palier) a un montant de $16,87$ €.

L'indemnité mensuelle du groupe 6 (159 €) est déduite du montant des primes récurrentes :

$249,40 - 159 = 90,40$ €. Puis du solde des $90,40$ € on déduit les $16,87$ € de rattrapage de palier.

La Prime d'Avantages Individuels Acquis (PAIA) du (de la) salarié-e aura donc un montant de : $249,40 - 159 - 16,87 = 73,53$ €.

Soit un nouveau total lissé mensuel de :

Salaire de qualification	2 654,37 €
+ Prime d'ancienneté	299,16 €
+ PFA	160 €
+ Indemnité Mensuelle	159 €
+ PAIA	73,53 €
=	3 346,08 €.

**Exemple 2 : Transposition d'un-e salarié-e rémunéré-e dans le système de rémunération B
Attaché-e de production**

**CCCPA : Salarié-e Attaché-e de production B16 N4 (non cadre) qui a 7 ans d'ancienneté à Radio
France, transposé-e dans l'emploi d'Attaché-e de production, groupe 5**

Transposition dans le nouvel emploi:

Emploi : Attaché-e de production

« Famille de métiers » : Antenne, programmes et information

« Sous-famille de métiers » : Production et suivi de programmes/information

Groupe de classification : 5 – Technicien Supérieur

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : B – Confirmé

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 5B – Technicien supérieur

Date d'entrée dans le niveau de qualification B : 01/01/2014 (date de son entrée dans le N4 du B16)

Sa rémunération initiale est composée de :

➤ **Sa rémunération annuelle brute de référence :**

12 x Salaire de qualification =	12 x 1887,51 €
+ 12 x Indemnité différentielle =	0 €
+ 12 x Mesure générale =	12 x 130 €
+ 12 x Complément salarial =	0 €
+ 12 x Prime d'ancienneté (7 ans) =	12 x 82,73 €
+ Prime de fin d'année =	1875,12 €
+ Prime de modernisation =	<u>274,56 €</u>
	27 532,56 € par an

27 532,56 € / 12 = **2 279,38 € par mois**

➤ **Un abondement des primes mensuelles récurrentes avant transposition :**

+ indemnité de fonction = **100 € par mois**

Soit 2 379,38 € par mois

- **+ La conversion du temps parcouru équivalent à un gain de 68,80 € par mois (= 71% x 97,33 € pour 2,83 ans parcouru dans un échelon de 4 ans d'une valeur de 97,33 €)**

Soit un total lissé mensuel initial de 2 448,18 euros temps parcouru inclus.

Après transposition de sa rémunération :

Sa **prime d'ancienneté mensuelle** à date de transposition est de **82,73 € mensuels**.

Avec son positionnement individuel dans la grille 5B, le (la) salarié-e bénéficie de la **prime de fin d'année** minimale du groupe 5 d'un montant de **200 € mensuels**.

Avec son positionnement individuel dans la grille 5B, le (la) salarié-e bénéficie de l'**indemnité mensuelle du groupe 5 (154 €)**.

Il est déduit du total lissé mensuel initial temps parcouru inclus de 2 448,18 € la somme de 82,73 + 200 + 154 = 436,73 €, soit 2 011,45 €.

Ce « salaire résiduel » de 2 011,45 € est positionné sur le palier supérieur le plus proche de la grille 5B c'est-à-dire le **palier 17 dont le montant est de 2 030,38 €**.

C'est le nouveau salaire de qualification mensuel.

La PFA attachée au palier 17 est en bien de 200 €.

Soit un nouveau total lissé mensuel de :

Salaire de qualification	2 030,38 €
+ Prime d'ancienneté	82,73 €
+ PFA	200 €
+ Indemnité Mensuelle	154 €
=	2 467,11 €.

Soit un rattrapage de 18,93 € mensuels en plus du temps parcouru.

Exemple 3 : Transposition d'un-e salarié-e rémunéré-e dans le système de rémunération B Cadre supérieur administratif

CCCPA : Salarié-e cadre supérieur administratif B22 N7, qui a 10 ans d'expérience reconnue dans son emploi, transposé dans l'emploi de Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne, groupe 6

Transposition dans le nouvel emploi :

Emploi : Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne

« Famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

« Sous-famille de métiers » : Organisation et gestion administrative des ressources

Groupe de classification : 6 – Cadre 1

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : B – Confirmé

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 6B – Cadre 1

Date d'entrée dans le niveau de qualification B : 01/01/2011 (date de sa promotion en B22)

Sa rémunération initiale est composée de :

➤ **Sa rémunération annuelle brute de référence :**

12 x Salaire de qualification =	12 x 2696,57 €
+ 12 x Indemnité différentielle =	0 €
+ 12 x Mesure générale =	12 x 145,93 €
+ 12 x Complément salarial =	0 €
+ 12 x Prime d'ancienneté (15 ans) =	12 x 226,81 €
+ Prime de fin d'année =	1875,12 €
+ Prime de modernisation =	274,56 €
	<hr/>
	38 981,40 € par an

$38\,981,40 \text{ €} / 12 = 3\,248,45 \text{ € par mois}$

➤ **Des primes mensuelles ou bi-annuelles récurrentes suivantes :**

+ Indemnité de fonction des cadres administratifs =	195,53 €
+ Prime des cadres (décembre 2000) =	114,34 €
+ Prime de sujétions =	201,67 €
	<hr/>
	511,54 € par mois

Soit 3759,99 € par mois

- **+ La conversion du temps parcouru équivalent à un gain de 12,80 € par mois (= 12% x 108,63 € pour 0,47 ans parcouru dans un échelon de 4 ans d'une valeur de 108,63 €)**

Soit un total lissé mensuel initial de 3 772,79 euros temps parcouru inclus.

Après transposition de sa rémunération :

Sa **prime d'ancienneté mensuelle** à date de transposition est de **226,81 € mensuels**.

Avec son positionnement dans la grille 6B, le (la) salarié-e bénéficie de la **prime de fin d'année** minimale du groupe 6 d'un montant de **200 € mensuels**.

Avec son positionnement dans la grille 6B, le (la) salarié-e bénéficie de l'**indemnité mensuelle du groupe 6 (159 €)**.

Il est déduit de la rémunération annuelle brute de référence abondée de la conversion du temps parcouru de $3248,45 + 12,80 = 3\,261,25$ € la somme de $226,81 + 200 = 426,81$ €, soit $2\,834,44$ €.

Ce « salaire résiduel » de $2\,834,44$ € est positionné sur le palier supérieur le plus proche, c'est-à-dire le **palier 40 de la nouvelle grille dont le montant est de 2 859,54 €**.

Cependant, la PFA attachée au palier 40 est en réalité de 160 €.

L'écart entre la prime de fin d'année minimale du groupe 6 de 200 € mensuels et les 160 € de la PFA du palier 40 est de 40 €.

Ces 40 € alimentent le salaire résiduel $2834,44 + 40 = 2\,874,44$ €.

Ce « salaire résiduel » de $2\,874,44$ € est positionné sur le palier supérieur le plus proche, c'est-à-dire le **palier 41 de la nouvelle grille dont le montant est de 2 902,43 €**. **C'est le nouveau salaire de qualification mensuel.**

Le delta entre $2\,874,44$ et $2\,902,43$ (rattrapage de palier) a un montant de $27,99$ €.

L'**indemnité mensuelle du groupe 6 (159 €)** est déduite du montant des primes récurrentes :

$511,54 - 159 = 352,54$ €.

Puis du solde des $352,54$ € on déduit les $27,99$ € de rattrapage de palier.

La Prime d'Avantages Individuels Acquis (PAIA) du (de la) salarié-e aura donc un montant de : $511,54 - 159 - 27,99 = 324,55$ €.

Soit un nouveau total lissé mensuel de :

Salaire de qualification	2 902,43 €
+ Prime d'ancienneté	226,81 €
+ PFA	160 €
+ Indemnité Mensuelle	159 €
+ PAIA	324,55 €
=	3 772,79 €.

Exemple 4 : Transposition d'un-e salarié-e rémunéré-e dans le système de rémunération CD Cadre de direction technique

CCCPA : Salarié-e cadre de direction technique CDT2, qui a 17 ans d'expérience reconnue dans son emploi, transposé-e dans l'emploi de Responsable de projets Technologies, groupe de classification 8

Transposition dans le nouvel emploi :

Emploi : Responsable de projets Technologies

« Famille de métiers » : Ingénierie, maintenance et support techniques

« Sous-famille de métiers » : Développement technologies

Groupe de classification : 8 – Cadre supérieur 1

Niveau de qualification du (de la) salarié-e : C – Maîtrise

Positionnement individuel du (de la) salarié-e : Grille 8C – Cadre supérieur 1

Date d'entrée dans le niveau de qualification C : 01/12/2013 (date de sa promotion en CDT2)

Sa rémunération initiale récurrente annuelle brute lissée est composée de :

12 x Salaire de qualification =	12 x 4 000 €
+ 12 x Mesure générale=	12 x 216,48 €
	<hr/>
	50 597,76 € par an

50 597,76 € / 12 = 4 216, 48 € par mois

Soit un total lissé mensuel initial de 4 216,48 euros.

Après transposition de sa rémunération :

Il (elle) n'a pas de prime d'ancienneté actuelle.

Avec son positionnement individuel dans la grille 8, le (la) salarié-e bénéficie de la **prime de fin d'année** minimale du groupe 8 d'un montant de **170 € mensuels**.

Avec son positionnement individuel dans la grille 8, le (la) salarié-e bénéficie de l'**indemnité mensuelle** du groupe 8 d'un montant de **187 € mensuels**.

Le total de ces 2 éléments est de 357 € mensuels.

Il est déduit du total lissé mensuel de 4 216,48 € la somme de 357 € mensuels = 3 859,48 €.

Ce « salaire résiduel » est positionné sur le palier supérieur le plus proche, c'est-à-dire le **palier 77** de la nouvelle grille dont le montant est de **3 883,71 €**.

Cependant, la PFA attachée au palier 77 est en réalité de 160 €.

Soit un nouveau total lissé mensuel de :

Salaire de qualification	3 883,71 €
+ PFA	160 €
+ Indemnité Mensuelle	187 €
=	4 230,71 €.

Soit un rattrapage de 14,23 € mensuels.

4. Impact éventuel de la transposition en matière de nombre de jours RTT des salarié-es repositionné-es

Les salarié-es repositionné-es dont l'organisation du travail sur une base de 39 heures hebdomadaires génère d'ores et déjà des jours RTT conformément aux dispositions de l'accord ARTT bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2018, de cette modalité en jours de RTT avec un nombre de jours annuels de RTT qui sera modifié en fonction de leur groupe de classification et du niveau de qualification déterminant leur qualité de « cadres » ou de « non cadres », indépendamment de leur rattachement à un collège électoral tel que défini dans le préambule de la présente annexe.

Cet éventuel changement de référence de nombre annuel de jours RTT sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 en fonction du nouveau rattachement cadre/non cadre lié au repositionnement à date d'effet du présent accord.

La référence de nombre annuel de jours RTT est conforme aux principes rappelés ci-dessus, nonobstant le maintien du rattachement aux collèges électoraux précisé en préambule de la présente annexe.

Exemples :

- ✓ un-e Technicien-ne supérieur-e du son ou un-e éclairagiste B21-1 du DPS bénéficiant actuellement de 16 jours de RTT par an, repositionné-e en 5C se verra attribuer au titre du 5C (non cadre) 22,5 jours de RTT à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- ✓ un-e attaché-e de production, un-e documentaliste B21-1 bénéficiant actuellement de 16 jours de RTT par an, repositionné-e en 5C se verra attribuer au titre du 5C (non cadre) 22,5 jours de RTT à compter du 1^{er} janvier 2018.

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPOSITION CCCPA vers NAG (86 emplois)	Limitation S1 ou S2 / âge au choix du (de la) salarié-e
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent d'accueil des artistes	2	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C	
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Standardiste	2	B5 -> A B7 -> B B10 -> C B17 -> S1	
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Agent de billetterie	4	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 -> S1 B22 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e d'accueil de radio locale	4	B7 -> A B9-1 -> B B14 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Chargé-e des relations auditeurs	4	B8 -> A B10 -> B B18 -> C B21-1 -> S1	
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Coordinateur-trice d'accueil du public	5	B7 -> A B10 -> B B18 -> C B21-1 -> S1	
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Hôte-sse conférencier-ère	4	B7 -> A B10 -> B B18 -> C B21-1 -> S1	
Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Accueil du public et relations auditeurs	Opérateur-trice de vente spécialisé-e	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 -> S1 B22 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e de signalétique	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Communication - Marketing	Communication - Marketing	Communication	Chargé-e des relations presse	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 -> S1 B22 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPOSITION CCCPA vers NAC (66 emplois)	Limitation S1 ou S2 / âge au choix du (de la) salarié-e
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Gestionnaire d'archives	3	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C B18 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Comptabilité et Finances	Comptable	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Assistant-e-commercial national	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Développement des ressources	Développement des ressources	Media vendeur local	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e administratif-ve	4	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 -> S1 B22 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Archiviste	5	B19 ->S1 B22 et B25 ->S2	C au lieu de S1 à la demande du salarié S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de direction	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de gestion administrative	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e des collections muséales	5	B19 ->S1 B22 et B25 ->S2	C au lieu de S1 à la demande du salarié S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Gestion d'entreprise	Organisation et gestion administrative des ressources	Ressources Humaines	Gestionnaire de paie	5	B10 jusqu'à N3 (1477) -> A B10 à partir de N4 (1592) -> B B18 -> C B21-1 et B19 -> S1 B22 et B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPOSITION CCCPA vers NAC (86 emplois)	Limitation S1 ou S2 / âge au choix du (de la) salarié-e
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'entretien du bâtiment	2	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1	
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Dessinateur-trice	4	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B10 ou B11 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne d'exploitation et de maintenance du bâtiment	4	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B11 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Ingénierie et exploitation du bâtiment	Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne de maintenance et d'exploitation énergie climatisation	5	B11 jusqu'à N3 -> A B11 à partir de N4 et B17 -> B B21-1 -> C B23 -> S1	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Agent d'accueil et sécurité	3	B5 -> A B6 -> B	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Chef de poste sécurité	4	B6 -> A B9 -> B	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Accueil et sécurité	Superviseur de sécurité	5	B11 jusqu'à N5 (1770) -> A B11 à partir de N6 (1837) -> B B17 -> C B21-1 -> S1	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Pompier	3	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B11 -> C	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Sous chef de brigade de pompiers	4	B17 jusqu'à N3 -> A B17 à partir de N4 -> B	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Sécurité Incendie	Chef de brigade de pompiers	5	B17 jusqu'à N3 -> A B17 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B23 -> S1	

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPPOSITION CCCPA vers NAC (86 emplois)	Limitation S1 ou S2 / âge au choix du (de la) salarié-e
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Agent de nettoyage	2	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1 B17 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chauffeur	2	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Mécanicien-ne automobile	2	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1 B17 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Magasinier-ère	3	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1 B17 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Opérateur-trice de reprographie	3	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B11 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Préposé-e au courrier	3	B5 -> A B6 -> B B9 -> C B11 -> S1	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chef d'équipe logistique	4	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B10 ou B11 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Régisseur-e d'établissement	4	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C B17 et B18 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Responsable de magasin	4	B17 jusqu'à N3 -> A B17 à partir de N4 -> B B21-1 -> C	
Immobilier et moyens généraux	Logistique et services	Services généraux	Chargé-e de supervision logistique	5	B17 jusqu'à N3 -> A B17 à partir de N4 -> B B19 ou B21-1 -> C B23 -> S1	

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPOSITION CCCPA vers NAC (66 emplois)	Limitation S1 ou S2 / âge au choix du (de la) salarié-e
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e du son	5	B15 jusqu'à N3 -> A B15 à partir de N4 -> B B21 -> C B23 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e exploitation vidéo	5	B15 jusqu'à N3 -> A B15 à partir de N4 -> B B21 -> C B23 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e des communiqués d'antenne	4	B21-1 -> S1	
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Assistant-e d'édition	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1	
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Attaché-e de production	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1	
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Bibliothécaire d'orchestre	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1	
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Chargé-e d'édition multimédia	5	B18 -> B B21-1 -> C B210 et B240 -> S1 B25 -> S2	C au lieu de S1 à la demande du salarié S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Documentaliste	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Production et suivi de programmes/information	Programmeur-trice musical-e	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 et B210 -> C B24 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Assistant-e à la réalisation	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Antenne, programmes et information	Réalisation	Réalisateur-trice	6	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B24 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Régisseur-e de droits d'auteur	3	B7 -> A B9-1 et B10 -> B B14 -> C B17 et B18 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Assistant-e technique et logistique	4	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B 11 -> C	
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chauffeur assistant technique de reportage	4	B6 jusqu'à N3 (1346) -> A B6 à partir de N4 (1399) -> B B9 -> C B11 -> S1 B17 et B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Eclairagiste	5	B15 jusqu'à N3 -> A B15 à partir de N4 -> B B21-1 -> C	

**ANNEXE 10 au chapitre VII du titre 1 - Les critères de transposition
sur groupe -échelon CCCPA de l'article 1.2 de l'Annexe 9**

DOMAINE D'ACTIVITES	FAMILLE DE METIERS	SOUS-FAMILLE DE METIER	EMPLOI	GROUPE DE CLASSIFICATION	CRITERES TRANSPOSITION CCCPA vers NAC (66 emplois)	Limitation S1 ou S2 / Age au choix du (de la) salarié-e
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports documentaires	3	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C B18 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de supports numériques	3	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C B18 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Gestionnaire de données de programmes	3	B7 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 à partir de N4 (1466) -> B B10 -> C B18 -> S1 B21-1 et B22 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Opérateur-trice de numérisation	3	B7 ou B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B7 ou B9 à partir de N4 (1466) -> B B10 ou B11 -> C B17 ou B18 -> S1 B21-1 et + -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chef d'équipe logistique de production	4	B9 jusqu'à N3 (1390) -> A B9 à partir de N4 (1466) -> B B11 -> C B17 -> S1 B21-1 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans
Production	Logistique de production	Logistique de production	Chargé-e de supervision logistique de production	5	B17 jusqu'à N3 -> A B17 à partir de N4 -> B B19 ou B21-1 -> C B23 -> S1	
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de plateau (DMCC)	4	B8 jusqu'à N3 -> A B8 à partir de N4 -> B B16 -> C B21-1 -> S1	
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de plateau (DGATTN)	4	B6 -> A B9 -> B B11 -> C	
Production	Production musicale et culturelle	Production musicale et culturelle	Régisseur-e de formation musicale	5	B16 jusqu'à N3 -> A B16 à partir de N4 -> B B21-1 -> C	
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne de maintenance bureautique	4	B15 jusqu'à N3 -> A B15 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B23 -> S1	
Technologies	Ingénierie, maintenance et support techniques	Maintenance et support techniques	Technicien-ne supérieur-e de maintenance	5	B15 jusqu'à N3 -> A B15 à partir de N4 -> B B21-1 -> C B23 -> S1 B25 -> S2	S1 au lieu de S2 si < 50 ans

ANNEXE 11 au chapitre VII du titre 1 – Modèle de notification individuelle de transposition

Il est rappelé que le document ci-après n'a pas de valeur contractuelle.

TRANSPPOSITION au système salarial CCGPA > NOTIFICATION EXPLICATIVE POUR INFORMATION DES SALARIES

NOM Prénom	NOM Prénom
Matricule	999999
Direction	Libellé DIRECTION
Centre de coût - Service	FXXXXX - Libellé Service
Date d'ancienneté RF	01/01/1900
Nombre d'années d'ancienneté RF reconnu au jj/mm/aaaa arrondi à l'entier inférieur	99

Situation Actuelle	
Filière Professionnelle	Filière actuelle
Emploi	Emploi actuel
Qualification	
Echelon	
Date d'entrée dans la qualification	01/01/1900
Date d'entrée dans l'échelon	01/01/1900
Dernier avancement individuel (B)	01/01/1900
Dernière mesure salariale (H,D)	01/01/1900

Situation à la transposition	
Famille de métier	Libellé Famille
Sous famille de métier	Libellé sous famille de métier
Emploi	Libellé Emploi
Groupe de classification de l'emploi	
Niveau de qualification	
Grille de salaire de qualification	
Pallier de rémunération	PXXX
Date d'entrée dans le niveau de qualification *	01/01/1900
Date reconnue pour la transposition dans le groupe de classification **	01/01/1900

* date de dernière promotion (conv B) ou dernière mesure salariale supérieure ou égale à 5% pour les cadres de direction (conv H et D)

**cette date est soit la date d'ancienneté RadioFrance soit une date antérieure en cas d'expérience extérieure reconnue au recrutement soit la date d'entrée dans l'emploi pour les cadres hors spécialité

N° rub paye	Situation actuelle en mensuel lissé	+ le cas échéant temps parcouru au jj/mm/aaaa
E0223/E0228/E0221	Salaire de qualification	999 999,99 €
B0270	Mesure générale	999 999,99 €
B0300	Indemnité différentielle	999 999,99 €
	Complément salarial	999 999,99 €
B0140	Prime d'ancienneté	999 999,99 €
Le cas échéant (avant index?)	Somme des primes récurrentes	999 999,99 €
B0327/B0328	Prime de fin d'année	999 999,99 €
B0333/B0334	Prime de modernisation	999 999,99 €
	SOUS TOTAL	999 999 999,99 €
Le cas échéant (avant index?)	Temps parcouru au jj/mm/aaaa converti en € mensuels	999 999,99 €
	TOTAL (valeur temps plein) (€ bruts)	999 999 999,99 €

Situation à la transposition en mensuel lissé	
Salaire de qualification	999 999,99 €
Indemnité mensuelle	999 999,99 €
Prime d'ancienneté	999 999,99 €
Primes d'avantages individuels acquis	999 999,99 €
Nouvelle Prime de fin d'année	999 999,99 €

TOTAL (valeur temps plein) (€ bruts) 999 999 999,99 €

TRANSPPOSITION DU système salarial CCPPA > NOTIFICATION EXPLICATIVE POUR INFORMATION DES SALARIES

NOM Prénom	NOM Prénom
Matricule	999999
Direction	Libellé DIRECTION
Centre de cout - Service	FXXXXX - Libellé Service

Détail des primes récurrentes

B0227	Mesure salariales d'avril 2005	#####
B0581/B0582/B0583	Indemnité de fonction des cadres administratifs, techniques et de production	#####
B0587	Indemnité de fonction des assistant-es d'édition	#####
B0589	Indemnité de fonction des coursiers	#####
B0735	Indemnité de fonction des hôteses	#####
B0820	Prime de sujétion des chauffeurs de direction	#####
B0830	Indemnité de fonction des chargé-es de réalisation	#####
B0842	Indemnité de fonction des assistant-es à la réalisation	#####
B0850	Indemnité de fonction des régisseurs de production	#####
B0860	Indemnité de fonction des dactylos de presse	#####
B0870	Indemnité de fonction des documentalistes	#####
B0886	Indemnité de fonction des techniciens coordinateurs de France Info	#####
B0892	Indemnité de fonction des techniciens exploitation/maintenance et éclairagistes	#####
B1125	Indemnité de fonction des régisseurs d'établissement des radios locales	#####
B0361	Prime de sujétion des chauffeurs du DPR (liée à de la pénibilité)	#####
B2680/B2690	Mesure salariale administratifs non cadres de 110 points	#####
B2745/B2746	Prime cadre juin et décembre de l'accord de 2000	#####
B2755	Prime mensuelle	#####
B3500	Prime semestrielle des cadres techniques radios locales	#####
B0360	Prime de sujétions	#####
B0540	Prime mensuelle	#####
B0560	Indemnité compensatrice	#####
B0570	Indemnité diverse	#####
B0575	Indemnité mensuelle	#####
B0580/B0581	Indemnité de fonction	#####
TOTAL (valeur temps plein) (€ bruts)		999 999,99 €

Détail de la conversion en Euros mensuels bruts du temps parcouru dans l'échelon au jj/mm/aaaa

Date d'entrée dans l'échelon	01/01/1900
Nombre d'années parcourues (A)	999 999,99
Durée en année de l'échelon (B)	999 999,99
Valeur en euros de l'échelon (C)	999 999,99 €
Equivalent en euros (valeur temps plein) (A/BxC)	
	999 999,99 €

1. La prime de mariage / PACS

Les salarié-es en activité ou en congé rémunéré perçoivent à l'occasion de leur mariage / PACS, une prime, au prorata de leur ancienneté reconnue sur les 12 mois précédant l'évènement à raison d'1/12^{ème} par mois d'ancienneté, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté ;
- CDD ayant plus de trois mois d'ancienneté et sous contrat au moment de l'évènement.

Lorsque les salarié-es sont tous (toutes) les deux salarié-es de Radio France, chacun perçoit une prime.

2. La prime de naissance / adoption

Les salarié-es, en activité ou en congé rémunéré, perçoivent à l'occasion d'une naissance, d'une adoption ou d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer, une prime, au prorata de leur ancienneté reconnue sur les 12 mois précédant l'évènement à raison d'1/12^{ème} par mois d'ancienneté, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- CDI ayant plus de trois mois d'ancienneté ;
- CDD ayant plus de trois mois d'ancienneté et sous contrat au moment de l'évènement.

Lorsque les parents sont tous les deux salariés de Radio France, chacun perçoit la prime.

3. Le supplément familial

Les salarié-es en activité ou en congé rémunéré :

- CDI
- CDD sous contrat d'un mois et plus,

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

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

Cependant il (elle) perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au (à la) conjoint-e est inférieur.

Lorsque les deux parents sont salariés de Radio France, un des deux seulement perçoit le supplément familial.

4. L'indemnité de garde d'enfant

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

Lorsque les deux parents sont salariés de Radio France, un des deux seulement perçoit la prime de garde d'enfant.

5. L'indemnité d'absence de restauration collective

Une indemnité d'absence de restauration collective, destinée à compenser les frais de repas que les salarié-es sont amenés à engager les jours où ils (elles) travaillent autour des horaires des repas (11h00-14h30 et 18h00-21h00), est versée en cas d'arrêt momentané du fonctionnement du service de restauration collective de la Maison de Radio France normalement ouvert au personnel.

6. L'indemnité de panier

Les salarié-es contraint-es de se restaurer sur leur lieu de travail du fait de l'organisation du travail perçoivent une indemnité de panier. Celle-ci ne se cumule pas avec l'indemnité de repas dans la zone de résidence, les frais de mission ou les tickets restaurant.

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

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

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel	
Production et suivi de programmes/ information	Attaché-e de production /Assistant-e d'édition/ Chargé-e d'édition multimedia	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste	
	Chargé-e de programmes de radio/web radio	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Conseiller-ère littéraire	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Responsable atelier de création	7	7A/B	7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Chargé-e des moyens de production	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	Planificatrice de personnels et moyens logistiques	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Responsable atelier de création	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Délégué-e à l'antenne et à la production	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	MANAGEMENT	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
		RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE		7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2		7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT		8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3		8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE DEPARTEMENT		9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
Toutes activités et tous métiers						

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Production et suivi de programmes/ information	Documentaliste / Programmateur-trice musicale/ Chargée-e d'édition multimédia	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Chargé-e de programmes de radio/webradio	6	6 A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Conseiller-ère littéraire	6	6 A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Administrateur-trice d'applications	6	6 A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable atelier de création	7	7A/B	7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable de la programmation musicale	8	8A/B	8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)



MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Réalisation	Assistante à la réalisation	5	5A	5B 5C 651.752.853	possibilité d'accès à 51, 52, 53 sans changement de poste
	Realisateur-trice	6	6A/B	6B 6C 751.852.953	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Coordination des moyens de production	Chargé-e des moyens de production	6	6A	6B 6C 751.852.953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	Planificateur-trice de personnels et moyens logistiques	7	7A/B	7B 7C 851.952	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Coordinateur-trice - Planificateur-trice des personnels de production	7	7A/B	7B 7C 851.952	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable de production d'une chaîne nationale	8	8A/B	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Déléguée à l'antenne et à la production	8	8A/B	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Chargé-e de production	8	8A/B	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	

MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
	ADJOINT niv.1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 751.852.953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 751.852.953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv.2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 851.952	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 851.952	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Exploitation des moyens audiovisuels	Technicien-ne supérieur-e du son	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Technicien-ne supérieur-e exploitation vidéo	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
Coordination des moyens de production	Responsable de la conduite d'antenne	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	Planificateur-trice de personnels et moyens logistiques	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Coordinateur-trice technique des moyens de production	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable de production d'une chaîne nationale	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Délégué-e à l'antenne et à la production	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Chargé-e de production		8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)

MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
RESPONSABLE DE DEPARTEMENT		9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Maintenance et support techniques	Technicien-ne supérieur de maintenance	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Administrateur-trices systèmes, réseaux, applications	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Ingénieur-e d'infrastructure	7	7A/B	7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Développement technologies	Chargé-e de projet technologies	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	Chef de projet technologies	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable de projet technologies	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
MANAGEMENT	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Organisation et gestion administrative des ressources	Assistant-e de gestion administrative	5	5A	59 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès à S1, S3, S8 sans changement de poste
	Chargé(e) Ressources Humaines et/ou finances directeur/chefne	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Chargé(e) d'affaires généraux	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Administrateur-trice d'applications	6	6A/B	6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Comptabilité Finances	Contributeur-se de gestion / gestion sociale	6	6A/B	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier Compta Finances sinon accès A si issu métier OGRH ou RH avec changement de poste (candidature)
	Chargé(e) de ressources humaines	6	6A/B	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGRH avec changement de poste (candidature)
	Chargé(e) de formation et d'ingénierie de formation	6	6A/B	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGRH avec changement de poste (candidature)
Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable Ressources Humaines ou finances directeur/chefne	7	7A/B	7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGRH - sinon accès A si issu métier RH avec changement de poste (candidature)
	Auditeur-trice interne	7	7A/B	7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGRH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)
Comptabilité Finances	Contributeur-se de gestion / gestion sociale	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier Compta Finances - sinon accès A si issu métier OGRH ou RH avec changement de poste (candidature)
	Trésorier	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier Compta Finances - sinon accès A si issu métier OGRH ou RH avec changement de poste (candidature)
Ressources Humaines	Responsable recrutement et gestion des carrières	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGRH avec changement de poste (candidature)
Ressources Humaines	Responsable de services Ressources Humaines	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGRH avec changement de poste (candidature)
Organisation et gestion administrative des ressources	Délegate-e Ressources Humaines et finances directeur/chefne	9	9A/B	9C	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGRH - sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)

MANAGEMENT					Parcours professionnel Management
Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement		
ADJOINT niv.1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE SERVICE NIV.1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
ADJOINT niv.2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE SERVICE NIV.2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE SERVICE NIV.3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	

Toutes activités et tous métiers

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Comptabilité Finances	Comptable	5	5A	5B 5C 651 752 853	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Trésorier-ère	7	7A/B	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Contrôleur-euse de gestion / gestion sociale	7	7A/B	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé-e Ressources Humaines et/ou finances direction/chaîne	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A issu métier Compta Finances avec changement de poste (candidature)
	Chargé-e d'affaires générales	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A issu métier Compta Finances avec changement de poste (candidature)
	Administrateur-trice d'applications	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A issu métier Compta Finances avec changement de poste (candidature)
Organisation et gestion administrative des ressources	Responsable Ressources Humaines ou finances direction/chaîne	7	7A/B	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)
	Auditeur-trice interne	7	7A/B	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)
Organisation et gestion administrative des ressources	Déléguée Ressources Humaines et finances direction/chaîne	9	9A/B	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)
MANAGEMENT	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel	
Communication	Chargé-e de communication	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste	
	Responsable de communication	7	7A/B	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Responsable de pôle de de communication	8	8A/B	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
MANAGEMENT	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	Toutes activités et tous métiers					

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel	
Ressources Humaines	Gestionnaire de paie	5	5A	5B, 5C, 6S1, 7S2, 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste	
	Chargé de ressources humaines	6	6A/B	6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
	Chargé de formation et d'ingénierie de formation	6	6A/B	6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)	
Organisation et gestion administrative des ressources	Chargé Ressources Humaines et/ou finances direction/cabine	6	6A/B	6B, 6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)	
	Chargés d'affaires générales	6	6A/B	6B, 6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)	
	Administrateur/trice d'applications	6	6A/B	6B, 6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)	
	Ressources Humaines	7	7A/B	7C, 8S1, 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGAR avec changement de poste (candidature)	
	Organisation et gestion administrative des ressources	7	8A/B	7B, 7C, 8S1, 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)	
	Comptabilité Finances	7	7A/B	7C, 8S1, 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier Compta Finances sinon accès A si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances avec changement de poste (candidature)	
Ressources Humaines	8	8A/B	8C, 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier RH, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou OGAR avec changement de poste (candidature)		
Organisation et gestion administrative des ressources	Délégué-e Ressources Humaines et finances direction/cabine	9	9A/B	9B, 9C	possibilité d'accès à cet emploi en B si issu métier OGAR, sinon accès A si issu métier Compta Finances ou RH avec changement de poste (candidature)	
MANAGEMENT	ADJOINT niv.1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B, 6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B, 6C, 7S1, 8S2, 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	ADJOINT niv.2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B, 7C, 8S1, 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B, 7C, 8S1, 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B, 8C, 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B, 8C, 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B, 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)	
	Toutes activités et tous métiers					
	Parcours professionnel Management					

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Exploitation et maintenance du bâtiment	Technicien-ne de maintenance et d'exploitation énergie climatisation	5	5A	5B 5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste ou possibilité d'accès S1 sur décision de la hiérarchie avec le titre de chef d'équipe sans changement de poste (promotion sans indemnité de fonction)



MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Sécurité Incendie	Pompier	3	3A	3B 3C 4S1 5S2 6S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Sous chef de brigade de pompiers	4	4B	4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès à cet emploi en B avec changement de poste (candidature)
	Chef de brigade de pompiers	5	4B	4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès à cet emploi en B avec changement de poste (candidature)

MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Services généraux	Agent de nettoyage	2	2A	2B 2C 351 452 553	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Mécanicien-ne automobile	2	2A	2B 2C 351 452 553	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Opérateur-trice de reprographie	3	3A	3B 3C 451 552 653	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Préposé-e au courrier	3	3A	3B 3C 451 552 653	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Magasinier-ère	3	3A	3B 3C 451 552 653	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	→				
	Chef d'équipe logistique	4	4A/B	4C 551 652 753	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Responsable de magasin	4	4A/B	4C 551 652 753	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	→				
	Chargé-e de supervision logistique	5	5A/B	5C 651 752 853	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)

MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 751 852 953	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 851 952	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 951	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés-es au sein de Radio France

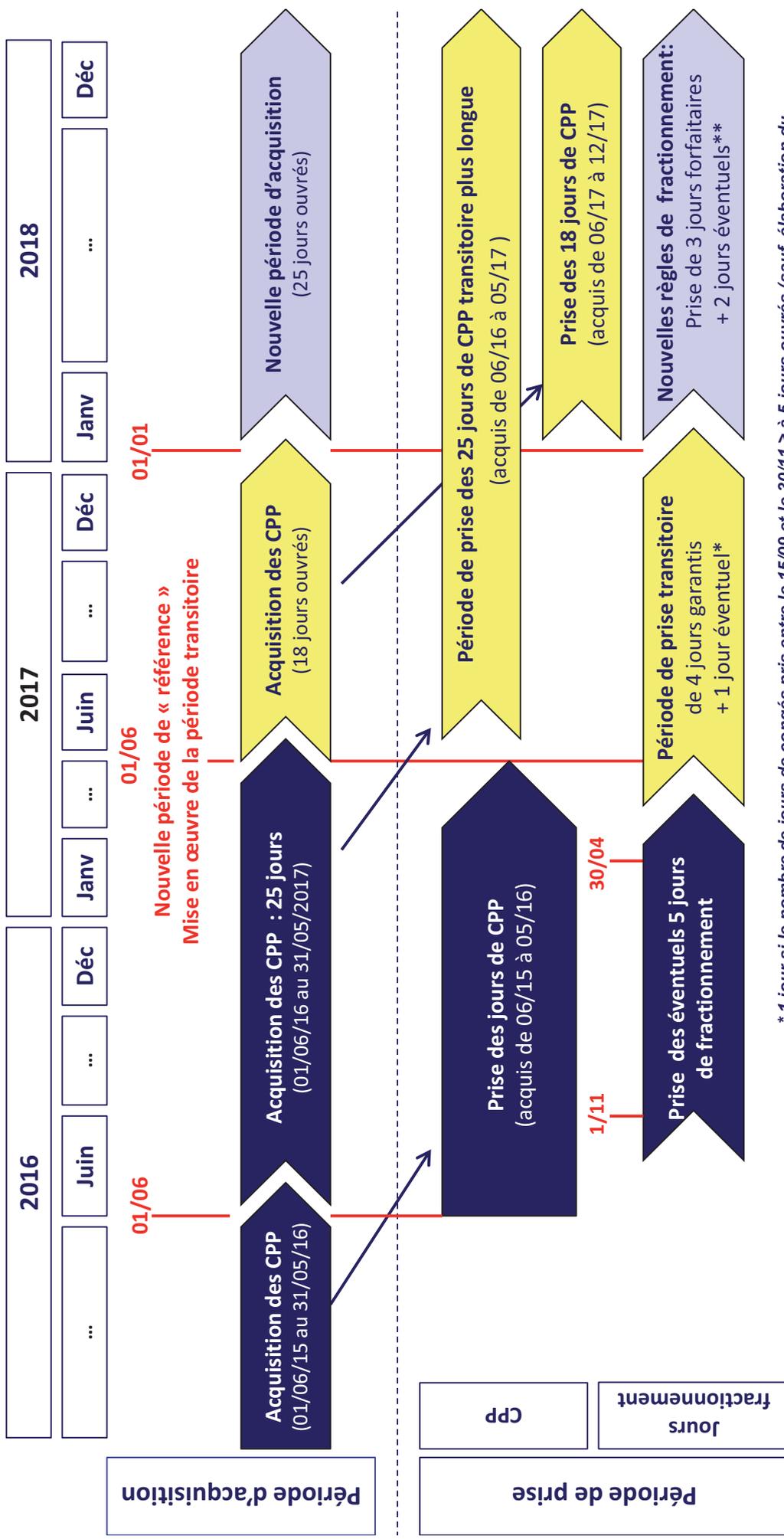
Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Accueil et sécurité	Agent d'accueil et sécurité	3	3A	3B 3C 4S1 5S2 6S3	possibilité d'accès à S1, S2, S3 sans changement de poste
	↓				
	Chef de poste de sécurité	4	4B	4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès à cet emploi en B avec changement de poste (candidature)
	↓				
	Superviseur de sécurité	5	5B	5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès à cet emploi en B avec changement de poste (candidature)
MANAGEMENT					
	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

ANNEXE 13 au chapitre VII du titre 1 - Exemples de possibilités de parcours professionnels des salariés au sein de Radio France

Sous-famille de métiers	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel
Accueil du public et relations auditeurs	Agent de billetterie	4	4A	4B 4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Chargé-e d'accueil de radio locale	4	4A	4B 4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Chargé-e des relations auditeurs	4	4A	4B 4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	Hôte-esse conférencier-ère	4	4A	4B 4C 5S1 6S2 7S3	possibilité d'accès S1, S2, S3 sans changement de poste
	↓				
	Coordinateur-trice d'accueil du public	5	5A/B	5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)
	Opérateur-trice de vente spécialisée	5	5A/B	5C 6S1 7S2 8S3	possibilité d'accès à cet emploi en A/B avec changement de poste (candidature)

MANAGEMENT	Emploi	Groupe de l'emploi	Entrée	Déroulement	Parcours professionnel Management
	ADJOINT niv 1 RESPONSABLE DE SERVICE	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 1	6	6A	6B 6C 7S1 8S2 9S3	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
Toutes activités et tous métiers	ADJOINT niv 2 RESPONSABLE DE SERVICE	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 2	7	7A	7B 7C 8S1 9S2	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	ADJOINT RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE SERVICE NIV 3	8	8A	8B 8C 9S1	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)
	RESPONSABLE DE DEPARTEMENT	9	9A	9B 9C	possibilité d'accès à cet emploi en A avec changement de poste (candidature)

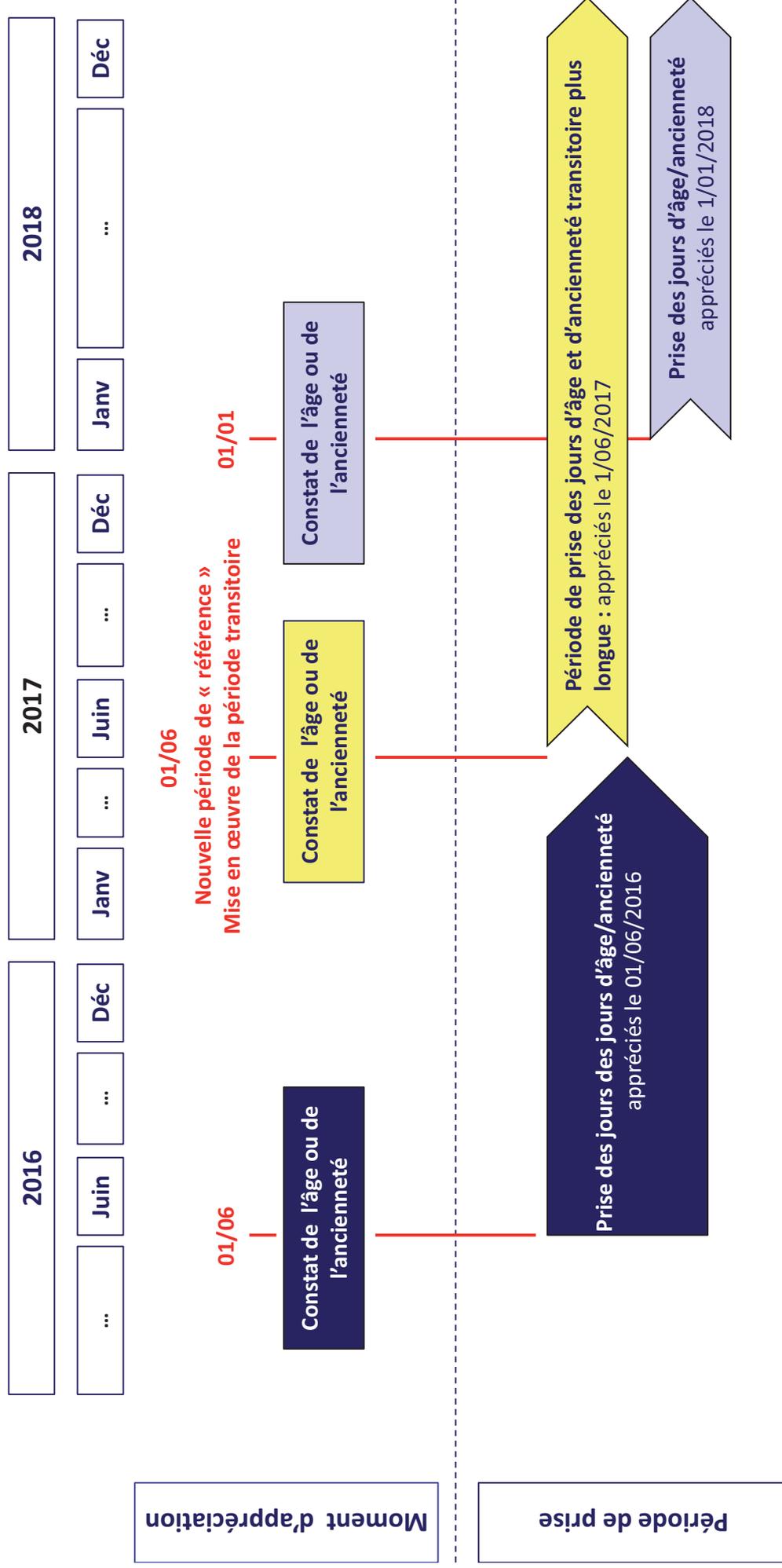
1. Congés payés principaux (CPP) et jours de fractionnement



* 1 jour si le nombre de jours de congés pris entre le 15/09 et le 30/11 ≥ à 5 jours ouvrés (sauf élaboration du budget) ;

** 1 jour si le nombre total de jours de congés pris entre le 15/01 et le 15/03 ≥ à 5 jours ouvrés (sauf opérations de clôture comptable) + 1 jour si le nombre de jours de congés pris entre le 15/09 et le 30/11 ≥ à 5 jours ouvrés (sauf élaboration du budget).

2. Jours d'âge ou d'ancienneté



ANNEXE 15

au chapitre XIII du titre 1 – L'indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite (paragraphe XIII.1.3)

année complète d'ancienneté	MISE A LA RETRAITE	DEPART EN RETRAITE
	Indemnité en nombre de mois de salaire <i>tel que définie au paragraphe XIII.1.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du titre 1 du présent accord</i>	
1	0,20	0,13
2	0,40	0,25
3	0,60	0,38
4	0,80	0,50
5	1,00	0,63
6	1,20	0,75
7	1,40	0,88
8	1,60	1,00
9	1,80	1,13
10	2,00	1,25
11	2,33	1,45
12	2,67	1,65
13	3,00	1,85
14	3,33	2,05
15	3,67	2,25
16	4,00	2,45
17	4,33	2,65
18	4,67	2,85
19	5,00	3,05
20	5,33	3,25
21	5,67	3,45
22	6,00	3,65
23	6,33	3,85
24	6,67	4,05
25	7,00	4,25
26	7,33	4,45
27	7,67	4,65
28	8,00	4,85
29	8,33	5,05
30	8,67	5,25
31	9,00	5,45
32	9,33	5,65
33	9,67	5,85
34	10,00	6,05
35	10,33	6,25
36	10,67	6,45
37	11,00	6,65
38	11,33	6,85
39	11,67	7,05
40	12	7,25
41	12,33	7,45
42	12,67	7,65
43	13	7,85
44	13,33	8,05
45	13,67	8,25

ANNEXE 16

au chapitre XIII du titre 1 – L'indemnité de conventionnelle de licenciement (paragraphe XIII.2.3)

année complète d'ancienneté	INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT
	Indemnité en nombre de mois de salaire <i>tel que définie au paragraphe XIII.2.3 du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du titre 1 du présent accord</i>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	12,75
14	13,50
15	14,25
16	15
17	15,75
18	16,50
19	17,25
20	18
21	18,50
22	19
23	19,50
24	20
25	20,50
26	21
27	21,50
28	22
29	22,50
30	23
31	23,25
32	23,50
33	23,75
34	24
35	24,25
36	24,50
37	24,75
38	25
39	25,25
40	25,50
41	25,75
42	26
43	26,25
44	26,50
45	26,75

ANNEXE 17**à l'article XIV.4 du chapitre XIV du titre 1 - Indemnités, primes et plafonds faisant l'objet d'un examen en NAO****Mobilité géographique volontaire et pérenne (paragraphe XIV.4.1)**

Déménagement	Après présentation de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge sur justificatifs (dans le respect d'un plafond de 5 000 €, sauf pour la Corse et l'étranger)
Indemnité d'installation (exonérée) pour célibataire - versée en une fois	1 361,10 €
Indemnité d'installation (exonérée) pour salarié-e marié-e/pacsé - versée en une fois	1 361,10 €
Indemnité d'installation (exonérée) par enfant à charge - versée en une fois	113,40 €
	le total des indemnités d'installation est plafonné par l'ACOSS à 1820,20 € ACOSS = Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale
En cas de double charge de logement, prise en charge du loyer sur présentation de la quittance jusqu'à la fin de l'année scolaire au plus tard ou pendant 6 mois (voir paragraphe XIV.4.1.4) dans la limite d'un montant mensuel maximum de 500 € ou 750 € charges comprises pour Paris, Aix, Nice.	

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

Mobilité géographique volontaire et provisoire de plus d'un mois (paragraphe XIV.4.2)

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

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