

**ACCORD D'ENTREPRISE
DU PERSONNEL D'ANTENNE
DES RADIOS LOCALES**

PL. H

JMP

RL

JPB

GG

NH
H

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GENERALES		pages
PREAMBULE		3
Chapitre I	DISPOSITIONS GENERALES	4
Chapitre II	DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL	9
Chapitre III	DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL	13
Chapitre IV	DUREE DU TRAVAIL	20
Chapitre V	REMUNERATIONS	22
Chapitre VI	CONGES	28
Chapitre VII	COUVERTURE SOCIALE	34
Chapitre VIII	DISCIPLINE	39
Chapitre IX	CESSATION D'ACTIVITE	43
Annexes		49
Annexe 1	Description des activités du PARL	
Annexe 2	Rémunérations	
Annexe 3	Modalités de recrutement	
Annexe 4	Critères professionnels	
Annexe 5	Dispositions transitoires	

JMC
GG
L.C
JPB
2
yq
N/A
PHE

PREAMBULE

Le présent Accord a pour objet de mettre en place à compter du 1^{ER} septembre 1999 un dispositif conventionnel applicable au « personnel d'antenne des radios locales », nouveau métier en contrat à durée indéterminée non visé au Tome 1 de la C.C.C.P.A.

Ce texte qui règle les conditions de travail et d'emploi pour les salariés relevant de ce nouveau métier, améliore le statut résultant des protocoles annexés à la C.C.C.P.A. auxquels ils étaient antérieurement rattachés.

Les parties réaffirment leur attachement à la réalisation par Radio France de programmes conformes à ses missions de service public ; dans un contexte concurrentiel auquel Radio France est directement confrontée, elle doit renouveler ses programmes afin de répondre aux attentes du public.

En conséquence, elles conviennent de définir des dispositions conventionnelles adaptées à la spécificité des métiers d'antenne à Radio France, en prenant appui sur celles qui sont transposables du Tome 1 de la C.C.C.P.A.

Les parties s'engagent par ailleurs à demander aux parties signataires de la C.C.C.P.A. que le présent Accord d'entreprise puisse être considéré comme une annexe à la C.C.C.P.A. ayant comme champ unique d'application la Société nationale de radiodiffusion Radio France.

Handwritten signatures and initials:

- mc
- GG
- l.c
- NR
- RJ
- JAB
- 3
- HS
- yg

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

IMC
GG
P.L.
Yg
R.L.
JPB
4
Pte

ARTICLE I.1

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1.1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord d'entreprise est conclu entre la Direction de Radio France et les organisations syndicales représentatives signataires.

Il régit les relations contractuelles entre :

- Radio France, d'une part,
- Les personnels d'antenne des radios locales, d'autre part,

Selon les modalités définies à l'article 1-2 ci-dessous.

1-2 CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le champ couvert par le présent Accord d'entreprise, et conformément à l'article L.121-5 du code du travail, les contrats de travail en qualité de « Personnel d'antenne des radios locales » sont conclus sans détermination de durée,

Toutefois, il peut être fait appel à des salariés engagés par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L.122-1-1, 1° et 2 du code du travail.

ARTICLE I.2

DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

2.1 DUREE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le présent Accord est conclu pour une durée de un an renouvelable par tacite reconduction. Il peut faire l'objet d'un renouvellement, d'une dénonciation ou d'une demande de révision, dans les conditions ci-après définies :

- a) il peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles, annexes et avenants émanant de tout signataire ;
- b) il ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée.
- c) à défaut de révision ou de dénonciation, l'Accord est reconduit pour une durée égale à sa durée initiale.

2.2 REVISION

La demande de révision doit être adressée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur les points concernés et adressée au moins un mois avant la date d'expiration de l'Accord d'entreprise : les discussions sur ces propositions devront obligatoirement commencer au plus tard quinze jours après la présentation de la demande.

A défaut d'accord sur les modifications proposées dans les trois mois du début des discussions et à la suite de trois réunions si nécessaire, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les six mois suivant la signature de l'Accord ou son renouvellement.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même période d'un an.

Handwritten signatures and initials:
m.c. f.c. R.L. N.B. 5 J.P.B. D.H.K.S. y.g. H.G.K.

2.3 DENONCIATION

L'Accord ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants dans le cadre de l'article L.132.8 du code du travail.

La dénonciation doit être notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au cours du dernier mois avant la date d'expiration de l'Accord et accompagnée d'un nouveau projet d'accord. La négociation de ce projet doit s'ouvrir dans un délai d'un mois suivant la notification de la dénonciation.

A défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration de l'Accord, celui-ci continue à produire ses effets pendant une période d'un an au-delà de sa période de validité.

2.4 BILAN D'APPLICATION

Même si aucune demande de révision ni de dénonciation n'est présentée dans les formes et délais prévus ci-dessus, une réunion tendant à établir un bilan de l'application de l'Accord aura néanmoins lieu au cours du dernier trimestre de la période de validité en cours.

A cette occasion, les parties pourront, d'un commun accord, décider de compléter ou de modifier le présent Accord.

2.5 AVENANTS

Sans attendre l'expiration du présent Accord, des avenants pourront être conclus en cas de nécessité pour régler des questions nouvelles ou non évoquées ou adapter une ou plusieurs clauses à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires. La demande d'avenant est présentée par l'une ou l'autre des parties signataires et fait l'objet d'une discussion dans le mois suivant.

Passé un délai de trois mois et après trois réunions si nécessaire, si aucun accord n'est intervenu, la demande est réputée caduque.

Les avenants prendront effet à dater de leur publication pour la durée de l'Accord restant à courir.

2.6 NEGOCIATION ANNUELLE

Une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail sera organisée à l'initiative de l'employeur, chaque année, au cours du troisième mois précédant la fin de chaque période annuelle.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

L'ouverture de cette négociation comporte :

1. à la charge de Radio France, l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales, trois semaines avant l'ouverture de la négociation, les informations nécessaires à celle-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire paraître les raisons de ces situations ;
2. à la charge de Radio France, l'interdiction, à moins que l'urgence ne le justifie, de prendre des mesures unilatérales ou de conclure des accords séparés portant sur des matières soumises à la négociation et ce, pendant la durée de celle-ci ;
3. à la charge de Radio France, l'obligation d'indemniser intégralement de leurs frais de déplacement les salariés de l'entreprise appelés par leur organisation syndicale à participer à la négociation, et si nécessaire de leur maintenir une rémunération, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale.

Dans le même temps, les représentants de la direction ouvrent des négociations sur les conséquences éventuelles des évolutions technologiques. En cas d'absence d'accord sur ce point à la fin de la période annuelle, l'Accord demeure inchangé.

A défaut d'accord sur une manière quelconque soumise à la négociation et à l'issue de celle-ci, un procès verbal est dressé, dans lequel sont consignées en leur état les propositions respectives des différents signataires représentant les salariés ainsi que celle de la partie employeur.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Jg", "P. C", "G G", "R", "JPB", "N.B.", and "H25"]

ARTICLE I.3

DROITS ACQUIS

Le présent Accord ne pourra porter atteinte au niveau du salaire acquis par le salarié à la date de son application dans le cadre de sa dernière activité ayant servi de référence à la définition de son contrat à durée indéterminée. Ce principe se décline dans les conditions prévues à l'annexe 5 « dispositions transitoires ».

ARTICLE I.4

COMMISSION D'APPLICATION, D'INTERPRETATION ET D'APPEL DE L'ACCORD

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

4.1 MISSIONS

La commission d'application, d'interprétation et d'appel de l'Accord :

- a) donne son avis sur les différends d'interprétation du présent accord,
- b) est associée à la définition des règles concernant la gestion des personnels d'antenne des radios locales,
- c) est consultée, à l'initiative du salarié concerné, en cas de litige en matière de mobilité, de formation professionnelle et de rémunération.

4.2 COMPOSITION

La commission comprend des représentants de chacune des parties, Radio France et salariés, signataires du présent Accord, à raison de trois personnes désignées par chaque organisation syndicale et de représentants de la partie employeur.
La présidence est assurée par la Direction.

Dans le cas visé à l'article 4.1)c, la commission est élargie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

JMC

P.L.
RJ
JAB
UR
GG
DH25

4.3 FONCTIONNEMENT

La partie la plus diligente saisit le président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la commission qui se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de réception de la lettre recommandée. Cette durée est réduite conformément à la législation en vigueur.

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

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

En cas d'interprétation de l'Accord, l'unanimité des parties vaut décision interprétative qui est alors annexée à l'Accord d'entreprise.

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

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

Handwritten signatures and initials:
JML
GC
N.D.
JPS
F.C.
Jg
8
D.E.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

JML

L. C. JH
N. D. GG
R. JPB
D. HZ

ARTICLE II.1

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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

Les parties signataires reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

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

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

ARTICLE II.2

EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE

Les organisations syndicales feront connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux et la composition des bureaux de leurs organisations et le tiendront informé de toute modification s'y rapportant.

Les droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur s'appliquent aux délégués syndicaux pour chaque organisation représentative.

2.1 AUTORISATION D'ABSENCE

Des autorisations d'absence, rémunérées, dans la limite de dix jours par an et par organisation représentative dans l'entreprise, pourront être accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement de l'antenne. A cet effet, une demande écrite de l'organisation sera présentée au moins une semaine à l'avance à la Direction.

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

Chaque jour d'absence autorisée comme prévu ci-dessus compte comme temps de travail effectif avec toutes les conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans l'entreprise.

2.2 PANNEAUX D'AFFICHAGE ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

Dans chaque immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de Radio France, des panneaux d'affichage seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par la loi. Ces panneaux d'affichage sont placés dans des endroits accessibles à tout le personnel, déterminés d'un commun accord. Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

mc

P.C
GG

RJ
JPB

gg
NT
WES

Dans le respect de la législation en vigueur, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale.

2.3 LOCAUX SYNDICAUX ET REUNIONS

Dans les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, l'employeur s'engage à mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables au sein de chaque entreprise.

Dans établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur s'engage à mettre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux définis ci-dessus sont fixées par accord avec l'employeur.

A la demande de l'une des organisations syndicales et sous réserve des nécessités de service inhérentes à l'utilisation des salles de réunion, l'employeur s'efforcera de fournir un local au siège de l'entreprise pour que puissent s'y tenir, en dehors des heures de travail des participants, des réunions d'adhérents.

A ces réunions peuvent participer toutes personnalités syndicales, y compris confédérales et fédérales, régionales ou locales, et ce, sous la responsabilité de l'échelon syndical ayant délivré l'invitation. S'il était envisagé de tenir ces réunions en dehors des locaux prévus aux alinéas 1 et 2, l'autorisation de l'employeur devrait être sollicitée de façon expresse.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités extérieures autres que syndicales à participer à des réunions sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

2.4 CONGE SYNDICAL

Dans le cas où un salarié, ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise entrant dans le champ d'application du présent Accord, est appelé sur sa demande à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il sera prévu en sa faveur une priorité de réembauche, dans les conditions prévues à l'article 2-2 du chapitre VI et quelle que soit la durée de son mandat.

Dans la mesure où la durée de l'exercice de la fonction syndicale sera comprise entre six mois et trois ans et où la demande de réintégration est présentée à l'employeur un mois au plus tard avant l'expiration de son mandat syndical, l'intéressé sera réintégré dans tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'entreprise ; il retrouvera l'ancienneté qui aurait été la sienne s'il était resté dans l'entreprise.

Les salariés ayant rempli une fonction syndicale dans le cadre des dispositions des articles 2-4 alinéas 1 et 2 et 2-6 du présent chapitre, pourront accompagner leur demande de réintégration d'une demande de formation pour faciliter leur réinsertion professionnelle dans l'entreprise.

Dans ce cas, leur demande devra parvenir à l'entreprise trois mois au moins avant l'expiration du mandat syndical. Les droits à formation tels que prévus dans le plan de formation soumis au comité d'entreprise leur seront immédiatement applicables. A défaut, des congés formation, avec soutien de l'entreprise, pourront être mis en place avec l'accord de chacune des parties notamment pour ce qui concerne les frais de formation et les indemnisations salariales.

2.5 CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés bénéficient du congé formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L.451-1 et suivants du code du travail. Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages plus favorables existant au sein de Radio France .

Jme
l.c.
RG
JPB
11
Yg
N/D
RES

2.6 MANDAT SYNDICAL ET POSITION

Les personnels bénéficiant de décharge horaire, quel qu'en soit le volume, pour exercer un mandat syndical sont considérés comme étant en activité.

Chaque organisation syndicale pourra librement répartir entre les différents délégués syndicaux le crédit d'heures global qui lui est affecté.

Les facilités, autres que celles prévues par la loi, accordées aux organisations syndicales et professionnelles pour leur permettre d'accomplir leur mission, font l'objet d'un accord entre l'employeur et ces organisations.

ARTICLE II.3

DELEGUES DU PERSONNEL

Le nombre de délégués du personnel s'apprécie au niveau de chaque établissement toutes catégories de personnel confondues ; il est fixé compte tenu du nombre de salariés de l'établissement conformément au tableau de l'article 3 « Délégués du personnel » du Chapitre II du Tome 1 de C.C.C.P.A.

ARTICLE II.4

COMMISSION DE SUIVI

Une commission composée de membres de la Direction, de directeurs de radios locales, ainsi que de représentants élus des personnels d'antenne des radios locales, est chargée de suivre les données sociales concernant la gestion de ces personnels.

A cette fin, lui seront communiqués chaque année les bilans en matière de recrutement, de mobilité, de formation professionnelle et de rémunération.

ARTICLE II.5

COMITE D'ENTREPRISE

Le nombre de délégués au comité d'entreprise s'apprécie au niveau de chaque établissement toutes catégories de personnel confondues ; il est fixé compte tenu du nombre de salariés de l'établissement conformément au tableau de l'article 5 « Comité d'Entreprise » du Chapitre II du Tome 1 de C.C.C.P.A.

[Handwritten signatures and initials]

me
GG
J.C.
RJ
JPB
12
49
N/D
DRE

CHAPITRE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

JMC

GG

P.C

RL

TPB

ND

13

TH

WES

ARTICLE III.1

EMBAUCHE

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par le présent Accord.

Le personnel d'antenne des radios locales se caractérise notamment par une capacité d'adaptation et une aptitude à la polyvalence. Ces qualités seront recherchées pour toute nouvelle embauche. Les modalités de recrutement figurent à l'annexe 3 du présent Accord.

Chaque engagement en qualité de personnel d'antenne des radios locales doit préciser :

- la nature du contrat conformément aux dispositions de l'article I.1-2 du présent Accord ;
- la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la station d'affectation, le lieu de travail.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- produire un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3),
- être reconnu apte à l'emploi qu'il postule, lors de la visite médicale,
- être en position régulière au regard des obligations du service national.

ARTICLE III.2

POSITIONS

Tout salarié qui relève du présent Accord est placé dans une des positions suivantes :

1. en activité. Relèvent notamment de l'activité, les cas prévus aux articles 2-6 « mandat syndical et position », 3 « délégués du personnel » et 5 « comité d'entreprise » du chapitre II ;
2. en service détaché, dans les conditions prévues à l'article 3-2 « détachement » du chapitre VI ;
3. mis à disposition dans les conditions prévues à l'article 3-3 « mise à disposition » du chapitre VI ;
4. en congé non rémunéré, dans les conditions prévues aux articles 2-2 « congé non rémunéré pour convenance personnelle », 2-3 « congé pour création d'entreprise » du chapitre VI et 2-4 « congé non rémunéré médico-social » du chapitre II ;
5. en congé de maladie, de longue durée ou de maternité, dans les conditions définies au chapitre VII ;
6. accomplissant ses obligations militaires, dans les conditions prévues à l'article 2-1 « obligations militaires » du chapitre VI ;
7. en suspension de contrat dans les conditions prévues aux articles 3-1 « suspension du contrat pour mandats publics nationaux » du chapitre VI et 4 « suspension d'activité du salarié » du chapitre VIII (mise à pied).
8. en suspension de contrat dans les conditions prévues à l'article 3-4 « activités exercées dans le cadre d'un emploi relevant de l'annexe 2 de la C.C.C.P.A. » du chapitre VI.

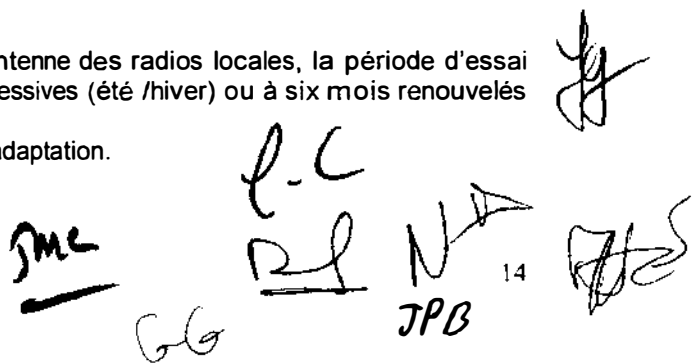
ARTICLE III.3

PERIODE D'ESSAI ET STAGE D'ADAPTATION

3.1 PERIODE D'ESSAI

Compte tenu de la spécificité du métier de personnel d'antenne des radios locales, la période d'essai est fixée à douze mois correspondant à deux grilles successives (été /hiver) ou à six mois renouvelés une fois.

Au cours de sa période d'essai, le salarié suit un stage d'adaptation.



Au cours de cette période, le salarié peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité par notification écrite.

Au plus tard quinze jours avant le terme de la période d'essai, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié, à savoir :

- la confirmation de sa collaboration,
- l'arrêt de sa collaboration sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés dotés de contrats à durée déterminée, la période d'essai est régie par la législation en vigueur.

ARTICLE III.4

DISCRETION PROFESSIONNELLE

Les salariés s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE III.5

EXCLUSIVITE DE COLLABORATION

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés, l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par un meilleur partage du travail.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de l'entreprise qui l'emploie.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est à plein temps, le salarié est soumis à ce principe d'exclusivité totale, sauf autorisation écrite préalable de la Direction.

Lorsque le salarié est à temps partiel, il peut, à condition d'en informer préalablement sa direction, exercer une activité complémentaire dans une autre entreprise, sous réserve que cette activité ne porte pas préjudice au fonctionnement de l'antenne et à l'image de Radio France sous quelque forme que ce soit.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées sans préjudice de la responsabilité du salarié si ces activités nuisent à la bonne exécution de son contrat de travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de l'application de l'article III-4 du présent Accord, relatif à la discrétion professionnelle.

L'exclusivité radiophonique s'applique aux salariés relevant du présent Accord, quelles que soient la nature du contrat et la durée du travail.

Handwritten signatures and initials:
me
GC
JC
Rf
JPD
15
gg
NA
PDE

ARTICLE III.6

INTERETS CROISES

Il est interdit à tout salarié de posséder soi-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec Radio France (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur, par les salariés, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

ARTICLE III.7

UTILISATION DES PRESTATIONS

Voir annexe 5 « dispositions transitoires ».

ARTICLE III.8

INVENTION

L'invention faite par un salarié de l'entreprise est régie par les dispositions des articles L.611-7 à L.611-9 du code de la propriété intellectuelle. L'annexe 6 à la C.C.C.P.A. précise le régime applicable aux inventions des salariés.

ARTICLE III.9

PROTECTION DES SALARIES

Tout salarié de l'entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En particulier, l'entreprise prend en charge le coût de la défense du salarié, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié.

ARTICLE III.10

EXPRESSION DES SALARIES

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux articles L. 461-1 et suivants du code du travail.

JML

f. L. GG

DPB

16

49
NB
ATE

ARTICLE III.11

ANCIENNETE

Les divers éléments de la vie des contrats qui ont une incidence sur la notion d'ancienneté, sont gérés conformément au tableau ci-dessous.

Evénements	Pris en compte Pour la prime d'ancienneté	Pris en compte Pour position rémunération minimale	Pris en compte Pour congé ancienneté	Pris en compte pour l'indemnité de licenciement	Pris en compte pour l'indemnité de retraite
Congés annuels et supplémentaires	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congés supplémentaires spéciaux	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congés événements familiaux	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Maladie à plein et à demi salaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Accident du travail ou maladie professionnelle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Maternité/adoption	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Médico-social (3 mois)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Parental (1/2 durée)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Formation économique, sociale et syndicale	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congé syndical	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Formation rémunérée	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
S.M.O.	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Objecteurs de conscience (durée du S.M.O.)	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Mandat public (18 mois)	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Détachement	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Mise à disposition	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Congé sans solde	Non	Non	Non	Non	Non
Congé formation non rémunéré	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Maladie non rémunérée	Non	Non	Non	Non	Non

Jme

GG

f.c. YB

RJ
JPB

N/A

17

DE

ARTICLE III.12

DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET MOBILITE

Le personnel d'antenne des radios locales met à disposition ses qualités professionnelles, son savoir-faire, au service d'une politique d'antenne qui s'inscrit dans la stratégie de programme définie par la direction des radios locales. Il est de la responsabilité de la direction de la radio locale de définir et d'organiser cette politique d'antenne pour l'adapter tant aux évolutions et aux attentes de l'auditoire qu'aux contraintes de l'environnement.

La capacité du personnel d'antenne des radios locales à s'adapter, à se perfectionner au regard de ces évolutions, constitue un impératif tant pour le salarié que pour l'entreprise. Dans cette perspective est définie une politique de développement professionnel et de mobilité.

Elle se caractérise par quatre dimensions :

- Le perfectionnement professionnel et l'évolution au sein de la grille de programmes,
- La mobilité géographique au sein du réseau des radios locales,
- L'évolution au sein de l'entreprise par changement de métier,
- La reconversion professionnelle, soit en interne, soit en externe.

Cette politique se met en place à l'aide des dispositifs suivants :

- Evaluation professionnelle régulière du personnel d'antenne des radios locales par son encadrement local à partir d'une grille d'évaluation fondée sur des critères professionnels,
- Actions de formation dans le métier,
- Formations aux activités nouvelles des antennes (nouveaux produits, nouveaux supports),
- Démarche d'orientation professionnelle,
- Actions de formation spécifiques à une reconversion,
- Diffusion des postes à pourvoir,
- Dispositif favorisant et accompagnant la mobilité.

La mise en œuvre de cette politique de développement professionnel suppose qu'un personnel d'antenne des radios puisse exercer son métier dans différentes composantes du programme d'une station ainsi que dans différentes stations du réseau des radios locales de Radio France.

La mobilité géographique apporte des perspectives de développements plus larges par le changement d'environnement qu'elle implique et la construction d'une expérience professionnelle diversifiée. A ce titre, elle est un des éléments importants pour la progression professionnelle et l'accès à des fonctions de niveau supérieur.

L'indemnisation liée à cette mobilité géographique se fera selon les règles applicables à Radio France.

JML

GG

f.c

RL
JPB

Yg

ND

PHS

CHAPITRE IV

DUREE DU TRAVAIL

me f.c yg
66 RL N.D.
JPB 19 Pte

ARTICLE IV.1

DISPOSITIONS GENERALES

La nature des activités du personnel d'antenne des radios locales et la part d'initiative qui lui est laissée dans l'organisation de son travail, ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail, hors temps de présence à l'antenne.

La durée du travail ne peut excéder ce que fixent les lois en vigueur.

Les salariés qui dépassent exceptionnellement, à la demande ou avec l'accord du directeur de la station, la durée moyenne hebdomadaire en vigueur, bénéficient d'une compensation dans des conditions à déterminer.

ARTICLE IV.2

JOURS FERIES

Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'adapter le dispositif existant aux nécessités de l'antenne qui doit être assurée trois cent soixante cinq jours par an.

Le salarié qui travaille un jour férié perçoit une indemnité égale à 100% de son salaire journalier. Pour le 1^{er} mai, il est fait application des dispositions du code du travail.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

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

ARTICLE IV.3

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés de religion juive ou musulmane qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives
 - . Roch Hachana (jour de l'An)
 - . Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes
 - . Aid El Fitr (Aid Es Seghir)
 - . Aid El Adha (Aid El Kebir)

Les salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions, dans les conditions fixées par la loi.

20

JPB

ND

HES

CHAPITRE V

REMUNERATIONS

JMC

GG

f.c

DP
JPD

JA

NB
21
DE

ARTICLE V.1

METIER

Le métier de personnel d'antenne des radios locales comporte des degrés de qualification polyvalente comprenant tout ou partie des composantes suivantes : reporteur de programme, chroniqueur, animateur en studio, en extérieur ou thématique, programmateur, présentateur,...

Ce métier correspond à une collaboration permanente et continue, sachant que pour cet emploi il peut être fait appel à des collaborations à durée déterminée conformément à l'article 1-2 du chapitre I du présent Accord.

ARTICLE V.2

CONDITIONS DE REMUNERATION

2.1 DEGRES DE QUALIFICATION

Le métier de personnel d'antenne des radios locales peut s'exercer selon trois degrés de qualification professionnelle :

- le premier degré de qualification correspond à l'exercice du métier de personnel d'antenne des radios locales, de l'entrée dans le métier jusqu'à un niveau de polyvalence confirmée ;
- le deuxième degré de qualification correspond soit à une maîtrise accomplie de l'ensemble des composantes du métier, soit à une excellence reconnue dans une ou plusieurs des composantes du métier ; il requiert une expérience dans le métier validée par plusieurs années d'exercice dans ou hors de l'entreprise ;
- le troisième degré de qualification professionnelle reconnaît une pratique de haut niveau dans la globalité du métier.

2.2 COMPOSITION DU SALAIRE

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

- * une prime d'ancienneté qui rémunère la fidélité à l'entreprise,
- * une rémunération individuelle fixée en francs qui rémunère les qualités professionnelles.

Cette dissociation ne met pas en cause l'unicité du salaire avec l'ensemble des droits qui sont attachés à ce principe.

2.3 REMUNERATION DES QUALITES PROFESSIONNELLES

a) Principes généraux

A chaque degré de qualification sont attachés :

- * une rémunération individuelle minimale de référence,
- * des niveaux de rémunération individuelle minimale dont la durée de stationnement est variable,
- * des montants de rémunération individuelle maximale.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "Yg", "L.C.", "ND", "J.P.", "GG", "J.P.", and "22".

b) Premier degré de qualification professionnelle

Le premier degré de qualification professionnelle comporte neuf niveaux :

- * les niveaux de rang 1 à 8 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine, pour les salariés positionnés sur ces niveaux, une progression garantie ;
- * le niveau de rang 9 ne comporte pas de durée de stationnement maximum.

La rémunération individuelle des salariés relevant de ce degré de qualification se situe entre les niveaux de rémunération minimale et maximale correspondant à leur ancienneté dans l'entreprise.

c) Deuxième degré de qualification professionnelle

Le deuxième degré de qualification professionnelle comporte 5 niveaux :

- * les niveaux de rang 1 à 4 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine, pour les salariés positionnés sur ces niveaux, une progression garantie ;
- * Les niveaux de rang 5 ne comporte pas de durée de stationnement maximum.

La rémunération individuelle des salariés relevant de ce deuxième degré se situe entre les niveaux de rémunération minimale et maximale correspondant :

- soit à leur ancienneté dans l'entreprise pour ceux qui ont été recrutés sur ce degré,
- soit à leur ancienneté reconnue dans ce degré pour les salariés ayant changé de degré.

d) Troisième degré de qualification professionnelle

Ce degré de qualification professionnelle ne comporte qu'une rémunération individuelle minimale de référence. Il ne comporte pas de rémunération individuelle maximale.

2.4 REMUNERATION DE L'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté, proportionnelle à la rémunération individuelle minimale de référence du premier degré de qualification professionnelle d'une part, au nombre d'années d'ancienneté reconnues dans l'entreprise d'autre part, s'ajoute à l'élément de rémunération individuelle du salarié.

Le taux de cette prime par année d'ancienneté est fixé à :

- * 0,8 % jusqu'à 20 ans,
- * 0,5 % de 21 à 30 ans,

sans pouvoir excéder 21 % de la rémunération individuelle minimale de référence du premier degré de qualification professionnelle.

2.5 PROGRESSION SALARIALE INDIVIDUELLE

La rémunération individuelle peut être majorée en fonction d'un ensemble de critères professionnels définis à l'annexe 4 du présent Accord.

Ces majorations sont décidées, au choix, par le directeur des radios locales sur proposition du directeur de la radio locale dans laquelle est affecté le salarié.

2.6 PROMOTION

La promotion résulte de l'accès, à partir d'un degré de qualification professionnelle déterminé, à un degré de qualification professionnelle dont la rémunération individuelle minimale de référence est supérieure.

La promotion est prononcée au choix par le directeur des radios locales sur proposition du directeur de la radio locale dans laquelle est affecté le salarié.

Le salarié promu bénéficiera d'une majoration de sa rémunération individuelle de 5 %.

Sa nouvelle rémunération individuelle ne peut pas être inférieure à la rémunération minimale de référence du degré de qualification d'arrivée.

Handwritten signatures and initials:
Jme
GG
P.C.
JPB
VZ
23
HES

ARTICLE V.3

REGIME INDEMNITAIRE

Outre la rémunération contractuelle définie ci-dessus, les salariés peuvent percevoir des primes et indemnités dans les conditions fixées ci-après.

3.1 PRIME DE FIN D'ANNEE

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime annuelle dite prime de fin d'année.

Les barèmes et modalités de versement de la prime de fin d'année sont portés à la connaissance des salariés à l'occasion du versement du premier acompte.

Les salariés recrutés en cours d'année perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence.

3.2 PRIME SPECIFIQUE

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime annuelle dite prime spécifique.

Les barèmes et modalités de versement de la prime spécifique sont portés à la connaissance des salariés à l'occasion du versement du premier acompte.

Les salariés recrutés en cours d'année perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence.

3.3 PRIMES ET INDEMNITES LIEES A DES SITUATIONS OU A DES EVENEMENTS FAMILIAUX

a) Prime de mariage

A l'occasion de leur mariage les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime de mariage dont le montant est fixé à 4 845 F. Le montant de cette prime est revalorisé en fonction des augmentations générales.

Le mariage entre deux salariés de Radio France entraîne le versement d'une seule prime.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec l'entreprise au moment de leur mariage est supérieure à trois mois.

b) Prime de naissance

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 4 845 F à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de 16 ans vivant au foyer.

Lorsque les parents sont tous deux employés par Radio France, une seule prime est versée à l'occasion de chacun des événements ci-dessus.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec l'entreprise au moment de l'événement ouvrant le droit est supérieure à trois mois.

JPB

GG

JPB

24

JPB

JPB

JPB

c) Supplément familial

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent un supplément familial fixé à 228,02 F par mois pour chacun des deux premiers enfants à charge (au sens prévu par la réglementation des prestations familiales) et à 570,04.F par mois pour chacun des enfants à charge suivants.

Lorsque les parents sont tous deux employés par Radio France, le supplément familial est versé à l'un des deux parents.

Le salarié ne perçoit pas le supplément familial lorsque son conjoint, non employé par Radio France, perçoit de son employeur un supplément familial. Cependant, il perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le supplément familial versé au conjoint est inférieur.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent le supplément familial lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à trois mois.

d) Indemnité de garde d'enfant

Les salariés en activité dont le salaire tel que défini à l'article 2.2 du présent chapitre est inférieure à 12 575 F par mois pour un temps plein perçoivent une indemnité pour garde d'enfant destinée à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée d'un enfant à charge de moins de trois ans, ou de moins de quatre ans en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

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

Le montant de l'indemnité est fixé à 43 F par jour de garde sur présentation de justificatifs.

Le plafond de 12 575 F est indexé sur les augmentations générales. Il est apprécié pour chaque enfant au moment de la première attribution de l'indemnité.

Les salariés sous contrat à durée déterminée qui remplissent les conditions ci-dessus perçoivent l'indemnité si la durée de leur contrat est au moins égale à trois mois.

3.4 PRIMES ET INDEMNITES LIEES A UN POSTE DE TRAVAIL OU A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE

Les salariés peuvent percevoir des primes et des indemnités liées soit à l'exercice d'une activité précise soit à un poste de travail précis.

ARTICLE V.4

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

4.1 SALAIRE

Compte tenu de la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet et qui est définie au présent chapitre.

4.2 PROGRESSION SALARIALE INDIVIDUELLE ET PROMOTION

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de progressions salariales individuelles et de promotions dans les conditions prévues au présent chapitre.

[Handwritten signatures and initials]

25

4.3 PRIMES ET INDEMNITES

Le salarié à temps partiel perçoit les primes visées aux articles V.3.1 et V.3.2 au prorata de la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, selon les mêmes modalités d'attribution que pour le salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel perçoit intégralement les primes visées à l'article V.3.3, selon les mêmes modalités d'attribution que pour le salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel perçoit, le cas échéant, au prorata de la durée de travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, les primes et indemnités visées à l'article V.3.4, selon les mêmes modalités d'attribution que pour le salarié à temps complet.

Les modalités d'attribution des primes et indemnités sont précisées dans l'article V.3 du présent chapitre.

ML
—
GG
J.C
RJ
JPB
NA
26
49
HSE

CHAPITRE VI

CONGES

JMC

P.C

YR

GG RJ
JPB

N/D

27 RES

ARTICLE VI.1

CONGES PAYES

1.1 CONGES ANNUELS

Les salariés relevant du présent accord ont droit à un congé annuel correspondant à :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de vingt-cinq jours ouvrés pour les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence,
- vingt-cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés, soit cinq jours par semaine.

Les droits à congé annuel sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

1.2 FRACTIONNEMENT DES CONGES ANNUELS

Les jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre donnent droit à :

- un jour ouvré lorsque le nombre total de jours de congé pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril est égal à trois jours ouvrés,
- deux jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à quatre ou cinq,
- trois jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à six ou sept,
- quatre jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à huit ou neuf,
- cinq jours ouvrés lorsque ce nombre est au moins égal à dix.

Ces jours de congé supplémentaires doivent être pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

1.3 CONGES SUPPLEMENTAIRES

Des jours de congé supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

Tous les salariés bénéficient de :

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté,
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté,
- quatre jours ouvrés pour plus de vingt-cinq ans d'ancienneté,

avec la garantie d'un minimum de :

- un jour au-delà de trente ans d'âge,
- deux jours au-delà de quarante ans d'âge,
- trois jours au-delà de cinquante ans d'âge.

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

1.4 CONGES SUPPLEMENTAIRES SPECIAUX

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient, en application de l'article L. 223-5 du code du travail, de deux jours ouvrés de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JPG", "GG", "N/A", and a date "28".

1.5 CONDITIONS DE DEPART EN CONGE

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités de l'antenne. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

1.6 FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur prend à sa charge tous les trois ans les frais de transport aller et retour des salariés, de leur conjoint (ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement) et de leurs enfants à charge qui, originaires des Dom-Tom ou de Mayotte, travaillent en métropole.

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.

1.7 SALAIRES ORIGINAIRES DES DOM-TOM OU DE MAYOTTE CUMUL DES CONGES

La période maximale de cumul des congés annuels est fixée à trois ans, étant entendu que les salariés pourront s'ils le désirent reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier des congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de 50 jours ouvrés ou 70 jours calendaires.

1.8 CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justification au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux :

Nature de l'événement	Durée du congé
.mariage du salarié	cinq jours ouvrés
.mariage d'un ascendant	deux jours ouvrés
.naissance d'un enfant ou en cas d'adoption	trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours
.mariage d'un enfant	deux jours ouvrés
.décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement	cinq jours ouvrés
.décès d'un enfant	cinq jours ouvrés
.décès du père ou de la mère ou d'un allié au premier degré	trois jours ouvrés
.décès d'un parent ou allié au deuxième degré	deux jours ouvrés
.maladie d'un enfant à charge, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré	six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus.
.déménagement	deux jours ouvrés
.congé rentrée scolaire (pour des enfants dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire ou entrant en 6 ^{ème})	½ journée de congé

Handwritten signatures and initials:
SME, L.C., Jg, ND, 29, JPD, and other illegible marks.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au salarié intéressé.
Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 1-1 « congés annuels » du présent chapitre

ARTICLE VI.2

CONGES NON REMUNERES

2.1 OBLIGATIONS MILITAIRES

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

Le contrat de travail du salarié appelé pour accomplir le service national est suspendu. A l'issue de cette période, le salarié est réintégré de plein droit, à condition d'avoir avisé l'employeur dès sa date de libération connue et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Le temps passé pour accomplir le service national, une période militaire obligatoire ou sous les drapeaux en cas de mobilisation est compris dans la durée des services effectifs pris en compte à l'issue de la période d'essai pour le calcul de l'ancienneté de chaque salarié.

Tout salarié convoqué pour accomplir son service national ou une période militaire obligatoire doit sans délai en aviser l'entreprise.

Un congé spécial payé est accordé dans la limite de trois jours aux salariés appelés à accomplir une période dite prémilitaire.

2.2 CONGE NON REMUNERE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Un congé non rémunéré peut être accordé à tout salarié pour une période maximale d'un an, dans les conditions fixées par l'employeur.

La demande de congé non rémunéré doit être motivée et en préciser la durée.

La durée des congés non rémunérés accordés au titre de cet article n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée des services, ni dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité prévue à l'article 6 « indemnité de licenciement » du chapitre IX.

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

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure ou égale à six mois, le salarié est réintégré dans sa station.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à six mois, l'entreprise, dans un délai de six mois à compter de l'expiration du congé, réintègre le salarié dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine. En cas d'impossibilité, une autre proposition peut lui être faite dans une autre radio locale dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales.

Si le salarié refuse cette proposition, il est considéré comme démissionnaire.

La période du congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de cette procédure.

Lorsque le congé est accordé pour l'exercice d'un mandat électif local, l'entreprise formule dans les neuf mois qui précèdent son expiration, une proposition de réintégration dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine.

A défaut et à sa demande, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

me *h.c.* *YH* *ND*
GG *JPB* *30* *WZ*

2.1 CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE ET CONGE SABBATIQUE

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L.122-32-12 et suivants du code du travail.

2.4 CONGE NON REMUNERE MEDICO-SOCIAL

Tout salarié peut obtenir, pour une période maximale de deux ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le conjoint ou la personne avec qui le salarié vit maritalement ou un ascendant, si leur état le nécessite ; toutefois, cette faculté n'est pas offerte aux salariés au cours de la période d'essai.

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

La durée des congés non rémunérés accordés au titre du présent article est prise en compte dans la limite de trois mois pour le calcul de la durée des services et dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

Le salarié doit demander sa réintégration deux 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 six mois, le salarié est réintégré dans sa station d'origine.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à six mois, l'entreprise, dans un délai de neuf mois à compter de l'expiration du congé, formule trois propositions de réintégration au salarié dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine. A défaut et à sa demande, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

La période du congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de cette procédure.

ARTICLE VI.3

SUSPENSION - DETACHEMENT MISE A DISPOSITION

3.1 SUSPENSION DU CONTRAT POUR MANDATS PUBLICS NATIONAUX

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, ou nommé membre du gouvernement, est suspendu sur sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réintégré de plein droit dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'un recyclage professionnel.

La période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, tel qu'il est fixé à l'article 11 du chapitre III « ancienneté ».

3.2 DETACHEMENT

L'employeur peut, à titre exceptionnel et avec l'accord de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par l'employeur au service duquel il est détaché.

A l'issue du détachement, il est réintégré de plein droit dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine.

Handwritten signatures and initials:
JMC, L.C., YG, N.A., GG, RL, JPB, 31, [Signature]

3.3 MISE A DISPOSITION

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

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise en disposition, il est réintégré de plein droit dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales, si possible dans sa radio d'origine.

3-4 ACTIVITES EXERCEES DANS LE CADRE D'UN EMPLOI RELEVANT DE L'ANNEXE 2 DE LA C.C.C.P.A.

Lorsqu'une fonction relevant de l'annexe 2 (rattachée à l'un des protocoles annexés à la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelle) est confiée à un personnel d'antenne des radios locales sous contrat à durée indéterminée, deux cas de figure sont envisageables :

- a) il peut demander la suspension de son contrat pour la période d'exercice des nouvelles fonctions ; à la fin de celles-ci, ce contrat reprend de plein droit ses effets. Il est tenu compte de l'ancienneté acquise sous le régime du contrat à durée déterminée ;
- b) il peut, sous réserve de l'accord préalable de la Direction des radios locales, effectuer à l'intérieur de Radio France des prestations complémentaires à son activité principale, dans un emploi différent, au sein de la même direction ou d'une direction différente, selon l'usage en vigueur pour les autres personnels de la société à savoir :
 - pour un salarié à temps plein, dans la limite de 10% de la rémunération annuelle de la fonction d'origine,
 - pour un salarié à temps partiel, à concurrence de 100% de la rémunération de référence de la fonction d'origine.

Ces prestations, formalisées par un contrat à durée déterminée d'usage, sont non reconductibles en terme de salaire ou d'activité de référence.

ML *P.C* *YG* *ND*
GG *121* *JPD* *DRE*

CHAPITRE VII

COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

L'annexe 5 au présent Accord « dispositions transitoires » précise la date d'application des dispositions relevant de ce chapitre..

me
GG
P.C.
R
Jg
JPB
ND
RHS
33

ARTICLE VII.1

REGIME APPLICABLE

Le régime général de la sécurité sociale ou le régime local tel qu'il est prévu par l'article L.5 du code de sécurité sociale relatif aux départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, est applicable aux salariés couverts par le présent Accord.

ARTICLE VII.2

DISPOSITIONS GENERALES

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

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'employeur et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

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

La non- production après mise en demeure des certificats visés ci-dessus, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus au présent Accord sans préjudice de sanctions disciplinaires, tout manquement répété pouvant entraîner une des sanctions prévues à l'article 2 « échelle des sanctions » du chapitre VIII.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui acceptent les examens médicaux prévus à l'article 3 « examens médicaux » ci-dessous.

ARTICLE VII.3

EXAMENS MEDICAUX

Les salariés bénéficient des examens médicaux prévus par la législation de la sécurité sociale et la législation du travail (visites de recrutement, visites périodiques, visites de reprise de travail et examens complémentaires).

Les salariés sont tenus de se présenter à ces examens.

JMC
GG
L.C.
JG
JPD
ND
34
[Signature]

ARTICLE VII.4

MALADIES ET ACCIDENTS

Le salarié médicalement inapte au travail par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs. :

- durant la période d'essai, le salarié justifiant de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, s'il y a lieu, du supplément familial,
- à l'expiration de la période d'essai ou au plus tard après six mois de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale majorées, s'il y a lieu, du supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre les deux montants.

Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit aux mêmes conditions d'indemnisation que celles prévues ci-dessus, et sont prises en compte dans la durée prévue au troisième paragraphe du présent article.

ARTICLE VII.5

MATERNITE - ADOPTION

Le congé de maternité est accordé conformément à la loi n°80-545 du 17 juillet 1980.

Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être augmenté de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie au chapitre V.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale.

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

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

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessus sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

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

En cas de congé d'adoption, les dispositions du code du travail sont applicables.

Handwritten signatures and initials:
JMC, L-C, GG, RJ, YG, JPM, NA, 35, [Signature]

ARTICLE VII.6

CONGE PARENTAL

Le congé sans solde prévu aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail est accordé à tout salarié qui en fait la demande pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Ce congé a une durée initiale d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des trois ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la date de son début.

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, l'employeur réintègre de plein droit le salarié dans sa station d'origine.

L'article 3 de l'annexe 8 du Tome 1 de la C.C.C.P.A. relative aux conditions d'exercice de l'activité à temps partiel fixe les conditions du congé parental d'éducation à temps partiel.

ARTICLE VII.7

ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les salariés en service, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération dans la limite de deux ans et la moitié de celle-ci dans la limite d'un an ; s'il y a lieu, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières allouées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant des dites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

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

En cas d'incapacité permanente, partielle ou totale, telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, le salarié a droit à une priorité de reclassement dans un emploi compatible avec son état physique, après avis de la commission tripartite de Radio France, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un accident lié au travail n'est pas pris en charge par la sécurité sociale pour des raisons indépendantes du salarié, l'entreprise indépendamment des dispositions précédentes se substituera à la sécurité sociale, éventuellement défaillante, pour assurer les prestations auxquelles le salarié pourrait normalement prétendre ; dans ce cas l'entreprise se trouverait subrogée dans les droits de la personne concernée vis-à-vis de la sécurité sociale.

ME
-
GG
JC
RJ
JPB
Yg
ND
36
DHE

ARTICLE VII.8

MALADIES DE LONGUE DUREE

A compter de la date de leur engagement, les salariés de l'entreprise atteints d'une affection de longue durée au sens du code de la sécurité sociale, entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire et pendant les deux années qui suivent le demi-salaire ; s'il y a lieu, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Les prestations allouées aux salariés au titre du régime de la sécurité sociale viennent en déduction des sommes versées par l'entreprise.

Ces congés sont accordés par périodes renouvelables sur justifications médicales et après avis du médecin conseil de l'entreprise.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

ARTICLE VII.9

SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DES CONGES REMUNERES

A l'expiration des congés rémunérés prévus aux articles 7 et 8 ci-dessus, le salarié qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé, peut être placé sur sa demande en position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

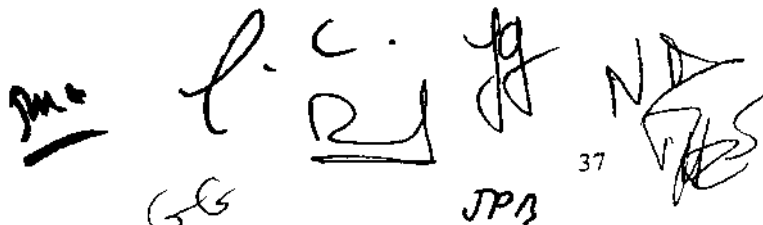
Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale prolongée le cas échéant des périodes de travail intermédiaires, le salarié est, après avis du médecin conseil de l'employeur et du médecin du travail :

- soit réintégré dans un emploi de personnel d'antenne des radios locales et si possible dans sa station d'origine ;
- soit reclassé après recyclage et formation, si nécessaire, dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire ; la prise en charge de la formation à ce titre ne peut dépasser six mois, renouvelables une fois ;
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 5-2 du chapitre IX.

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

Le salarié jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de son emploi, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus aux articles 7 et 8 ci-dessus du présent Accord, pourra être, après avis de la commission tripartite de Radio France, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues au dit article, soit licencié, en bénéficiant d l'indemnité prévue à l'article IX.6.



CHAPITRE VIII

DISCIPLINE

ML RL Jg CC.
GG JPB 38 ND
DE

ARTICLE VIII.1

DEFINITION

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite des agissements du salarié considérés par lui comme fautifs, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

A peine de nullité, toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi et le présent Accord.

Les agissements fautifs du salarié ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis ou dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux pendant le temps de travail.

ARTICLE VIII.2

ECHELLE DES SANCTIONS

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables selon la gravité de la faute est ainsi fixée :

- l'avertissement
- le blâme, avec inscription au dossier,
- la mise à pied, avec privation de la totalité du salaire, pour une durée fixée à trois jours,
- la mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus,

les deux précédentes sanctions peuvent être assorties d'une mutation dans une autre station,

- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans l'indemnité prévue à l'article 6 « indemnité de licenciement » du chapitre IX.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur après que le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Ils sont notifiés par écrit et motivés.

Les autres sanctions sont prononcées par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue à l'article 3 ci-dessous.

Handwritten signatures and initials:
JMC
GG
Jg
N
39
P
C.C.

ARTICLE VIII.3

PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, elle est entourée des garanties de procédures suivantes :

3.1 ENTRETIEN PREALABLE

La convocation qui indique l'objet, doit :

- être écrite,
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix,
- être, soit remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception, dans le même délai.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaître ce dernier devant un conseil de discipline.

3.2 CONSEIL DE DISCIPLINE

Le salarié appelé à comparaître devant le conseil de discipline doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment au moins huit jours à l'avance.

S'il en formule la demande, il obtient immédiatement communication du dossier disciplinaire établi à son encontre et de son dossier individuel, ainsi que la personne de son choix qui, éventuellement, l'assiste.

Il peut présenter sa défense et se faire assister par une personne ou conseil de son choix qui pourra développer ses moyens de défense y compris par écrit.

Le conseil de discipline peut demander un complément d'information ou entendre toute personne s'il le juge nécessaire. Il émet un avis motivé sur la sanction qu'il propose, sanction qui peut être différente de celle envisagée par l'employeur.

L'employeur se prononce en respectant le délai prévu ci-après. La sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Elle doit être notifiée de la manière suivante :

- soit sous la forme d'une lettre remise à l'intéressé, en main propre, contre décharge, dans le mois suivant le jour de l'entretien préalable,
- soit par l'envoi, dans le même délai d'un mois, d'une lettre recommandée avec avis de réception.

Le conseil de discipline est composé au maximum de quatre délégués du personnel, titulaires ou -à défaut- suppléants, appartenant au collège dont relève le salarié.

Cette composition comprend au moins un délégué du personnel élu de la station d'origine du salarié.

Handwritten signatures and initials:
JMC
C-G
JPB
40
P.C.
JF
N.B.
P.E.

ARTICLE VIII.4

SUSPENSION D'ACTIVITE DU SALARIE

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut décider de suspendre immédiatement l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération. La décision prononçant la suspension motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite à l'article 3 ci-dessus ait été observée.

ARTICLE VIII.5

SUSPENSION DES POURSUITES

En cas de poursuites pénales, l'employeur peut décider de surseoir jusqu'à la décision du tribunal.

ARTICLE VIII.7

PRESCRIPTION DES SANCTIONS

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

Handwritten signatures and initials:
Lmc, GG, RJ, JP, JPB, C.C., ND, 41, HZ

CHAPITRE IX

CESSATION D'ACTIVITE

Les dispositions de ce chapitre prendront effet aux dates qui seront fixées à l'annexe 5 « dispositions transitoires » du présent Accord, pour les dispositions prévues aux articles IX.3, IX.9 et IX.10, sous réserve de l'accord des organismes sociaux concernés.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- JMC
- GG
- PC.
- NA
- JBA
- 42

ARTICLE IX.1

DEFINITION

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur,
- du licenciement,
- de la démission,
- du décès.

ARTICLE IX.2

DEPART OU MISE A LA RETRAITE

Ils s'effectuent dans les conditions suivantes :

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Tout salarié d'au moins 60 ans peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

Il doit respecter le préavis prévu à l'article IX.8 « Préavis ».

Il reçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article IX.4 « Indemnité de départ à la retraite ».

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

L'employeur peut décider de la mise à la retraite d'un salarié à condition que celui-ci puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et qu'il remplisse les conditions d'ouverture de la pension de vieillesse. Il en est ainsi du salarié :

- âgé de 60 ans et plus, et totalisant au moins 156 trimestres d'assurance à la date de signature du présent Accord,
- âgé de 60 ans et plus, ne totalisant pas 156 trimestres d'assurance à la date de signature du présent Accord, mais appartenant à l'une des catégories définies à l'article L.351-8, 2^e à 5^e du code de la sécurité sociale,
- âgé de 65 ans et ne totalisant pas 156 trimestres d'assurance à la date de signature du présent Accord.

L'employeur doit faire part de son intention au salarié au cours d'un entretien en respectant, au maximum, un préavis supérieur d'un mois au préavis fixé à l'article IX.8.

Conformément à la législation en vigueur, si le salarié souhaite que les délégués du personnel présentent ses observations à l'employeur, ceux-ci peuvent être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit collectivement, et en dehors de la réunion mensuelle.

Le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article IX.4.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service effectif du salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GG", "DL", "sm", "f.c.", "JPD", and others.

ARTICLE IX.3

REGIME DE RETRAITE

Les personnels d'antenne des radios locales titulaires de contrats à durée indéterminée, visés à l'article I-1.2 du présent accord bénéficient des régimes de retraite suivants :

- a) régime général de la sécurité sociale,
- b) régime de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des collectivités locales (I.R.C.A.N.T.E.C.)
- c) régime supplémentaire de l'Union de Prévoyance des Salariés (UPS), cette institution relève de l'Association des régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO).

ARTICLE IX.4

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché, tout salarié qui part à la retraite dans les conditions fixées à l'article IX.2 « Départ ou mise à la retraite » ci-dessus, a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : un huitième mois par année d'ancienneté.
- A partir de 10 ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis un cinquième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à un minimum de 1 710 francs par année d'ancienneté, plafonné à 51 303 francs à partir de 30 ans d'ancienneté.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne calculée sur les six derniers mois de la rémunération mensuelle contractuelle versée à l'intéressé, abondée du prorata de la PFA et, s'il y a lieu, du supplément familial.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à temps plein.

ARTICLE IX.5

LICENCIEMENTS

5.1 LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

1. Définition

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

[Handwritten signatures and initials: JME, L.C., GG, JPD, ND, and others]

2. Licenciement collectif pour motif économique

Lorsque les effectifs réels d'une entreprise sont en excédent par rapport à ses besoins pour des motifs conjoncturels ou structurels et si la résorption de tout ou partie de l'excédent se révèle impossible après étude et concertation en comité d'entreprise de toutes les mesures susceptibles d'être mises en œuvre, l'employeur peut, dans les conditions prévues aux articles L.321-2 et suivants du code du travail, procéder à des licenciements collectifs pour motifs économiques.

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

Les intéressés appelés à changer de résidence à cette occasion sont indemnisés dans les conditions applicables à Radio France. S'ils refusent le mouvement proposé, les dispositions des articles 6 et 7 du présent chapitre (indemnité et préavis de licenciement) leur sont applicables.

Les licenciements concernent d'abord les salariés en position stagiaire appartenant aux effectifs en excédent.

Ces licenciements ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

1. Situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés,
 2. Ancienneté à Radio France relevant du présent accord,
 3. Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
 4. Qualités professionnelles appréciées par catégorie,
- sauf accord dérogatoire particulier et conformément à un plan de réduction d'effectifs dont les éléments et les conditions de mise en œuvre devront être examinés par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les salariés licenciés par suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé par l'article 8 du présent chapitre,
- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du présent chapitre,
- à une priorité de réembauche dans l'entreprise pendant une période de deux ans à compter de la date de licenciement. Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors du réembauche pour la détermination du salaire ; elle ne le sera pas pour l'application ultérieure éventuelle des dispositions de l'article 6 ci-dessous (indemnité de licenciement), sauf s'il a été procédé au moment du réembauche au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

5.2 POUR AUTRES MOTIFS

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail, outre les cas prévus aux articles 9 « Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés » du chapitre VII et 2 « Echelle des sanctions » du chapitre VIII, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14 et suivants du livre 1^{er} du code du travail.

Les salariés confirmés, licenciés en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 6 « Indemnité de licenciement » ci-dessous et à un préavis dont la durée est fixée à l'article 8 « Préavis » ci-dessous, sauf dans les cas de licenciement sans préavis et sans indemnité.

ARTICLE IX.6

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié confirmé, lorsqu'il a droit, en cas de dénonciation du contrat de travail prononcée par l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 5 « Licenciements » du présent chapitre, à une indemnité, celle-ci est calculée par année continue d'activité ou de congé rémunéré égale à :

- un mois de rémunération pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence,
- trois-quarts de mois de rémunération pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence,
- un demi-mois de rémunération pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence,
- un quart de mois pour la tranche au-delà de trente ans de présence.

Jme

RJ

Jg
JPB

N.A.
45
GG
17/25

P.C

Pour le calcul des années d'activités, il sera tenu compte :

- a) du temps de présence effectif accompli au sein de Radio France ou des entreprises qui l'ont précédée au sens de l'article L.122.12 du code du travail ;
- b) du temps pendant lequel le salarié a été détaché.

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.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne pourra excéder le montant des salaires que l'intéressé aurait perçus entre la date de fin de son contrat et l'âge de soixante-cinq ans, ou soixante ans s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne calculée sur les six derniers mois de la rémunération mensuelle contractuelle telle que définie au chapitre V ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, la dernière rémunération mensuelle contractuelle versée, éventuellement abondée du supplément familial.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à temps plein.

ARTICLE IX.7

DEMISSION

Tout salarié en position confirmée qui désire quitter l'entreprise en dehors des cas prévus à l'article 2 « Départ ou mise à la retraite » du présent chapitre doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article 8 ci-dessous ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à sa rémunération pendant la durée du préavis.

ARTICLE IX.8

PREAVIS

La durée du préavis est fixée à deux mois

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette latitude cesse à la date à laquelle il a trouvé un nouvel emploi.

Les heures d'absence sont payées ; elles peuvent être groupées sur demande de l'intéressé.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service d'un salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Sur demande du salarié, l'employeur peut le dispenser de tout ou partie du préavis.

mc

GG *LC* *ND*
JPB *46*

ARTICLE IX.9

DECES - INVALIDITE

A CAPITAL DECES

- 1) Les ayants droit des personnels d'antenne des radios locales cotisant au régime de retraite de l'I.R.C.A.N.T.E.C. et soumis au présent accord perçoivent, si le salarié décède avant l'âge de 65 ans et s'il a accompli au moment de son décès au moins un an de service ayant donné lieu à versement de cotisation, un capital décès complémentaire de celui du régime général de la sécurité sociale.

Ce capital décès est versé par l'I.R.C.A.N.T.E.C., conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création de cette institution.

- 2) L'employeur assure le versement d'une allocation d'égale montant lorsque le décès du salarié intervient avant l'expiration de la période minimale d'un an de service ayant donné lieu à cotisation et d'une manière générale dans tous les cas où pour quelque cause juridique que ce soit, l'I.R.C.A.N.T.E.C. ne verserait pas le capital décès de son régime ; dans ce cas, les ayants droit et les modalités de répartition entre eux sont ceux retenus par les textes régissant l'institution.
- 3) En l'absence d'ayant droit reconnu par l'I.R.C.A.N.T.E.C., l'employeur verse un capital décès d'égale montant aux bénéficiaires éventuels de celui de la sécurité sociale.

B RISQUES EXCEPTIONNELS - ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour les salariés exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, tels que : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou en haute montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant au présent Accord), l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'infirmité permanente totale pour un capital égal à dix fois le salaire annuel du salarié dans la limite d'un plafond déterminé par la compagnie d'assurance.

En cas d'accident de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) reconnu par la sécurité sociale, Radio France assure la couverture des cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du salarié dans la limite d'un plafond déterminé par la compagnie d'assurance.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

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

ARTICLE IX.10

PREVOYANCE

Les personnels d'antenne des radios locales sous contrat à durée indéterminée, visés à l'article 1-2 du Chapitre I du présent Accord, bénéficient du régime de prévoyance souscrit par Radio France auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance (C.N.P.).

Les taux de cotisation sont partagés également entre l'employeur et le salarié.

Les risques couverts (décès et incapacité de travail) et les prestations servies sont identiques à ceux prévus pour les salariés de Radio France relevant du Tome I de la C.C.C.P.A.

Handwritten signatures and initials:
- Top left: "f.c. GG" with a signature below it.
- Top middle: "JH" with a signature below it.
- Top right: "ND" with a signature below it.
- Bottom left: "JPB" with a signature below it.
- Bottom right: "47" with a signature below it.

ANNEXES

- Annexe 1 : Description des activités du personnel d'antenne des radios locales*
- Annexe 2 : Rémunérations*
- Annexe 3 : Modalités de recrutement*
- Annexe 4 : Critères professionnels*
- Annexe 5 : Dispositions transitoires*

JML

P. C. - GG
RJ Jg N.D.
JPB 48

Annexe 1

Description des activités du personnel d'antenne des radios locales

Dans le cadre de la stratégie de programme fixée par la direction des radios locales, et selon la politique d'antenne arrêtée par la station, le personnel d'antenne des radios locales, en accord avec le responsable des programmes, est amené à exercer une ou plusieurs activités d'antenne ou rattachées à l'antenne :

→ une activité d'animation et de présentation

- il prépare, présente et coordonne les différents éléments constitutifs de l'émission ou de la tranche d'antenne qu'il anime en studio ou en extérieur.
- il propose, prépare (choix de sujets, recherches de documentation, prises de contact), enregistre (en studio ou en extérieur) et monte les séquences (rubriques, interviews, ...) dont il a la charge. Il les introduit à l'antenne au même titre que les séquences prêtes à diffuser, préparées par d'autres personnels d'antenne des radios locales, et dont il a la responsabilité de diffusion.
- il participe, en liaison avec l'équipe technique, à la mise en ondes de ces différents éléments, que ce soit lors de la préparation de l'émission ou en direct.
- il organise l'interactivité au sein de sa tranche dans le cadre des jeux, des inserts téléphoniques et des invités à l'antenne.
- par sa personnalité et ses propos, il contribue à donner le ton général de l'antenne.
- il réalise des messages de promotion des rendez-vous et des opérations de l'antenne.
- sur un fil musical, il rédige et présente des interventions de courte durée:
 - siglage de la station,
 - annonce ou désannonce de disques,
 - informations service,
 - jeux sans inserts,
 - accompagnement du programme sur les instrumentaux.
- il lance des éléments simples d'habillage ou de sons préenregistrés pour l'antenne.

→ une activité de reportage de programme

- réalisation des reportages destinés à nourrir les émissions du programme :
 - prises de contact,
 - recherche documentaire,
 - enregistrement,
 - montage et, le cas échéant, mixage en liaison avec le technicien, avec ou sans rédaction et présentation à l'antenne.

→ une activité de réalisation de rubrique

- rédaction et présentation, en direct ou en différé, des sujets qui traitent d'un thème particulier (billet d'humeur, rubrique de service, agenda, ...).
- Les interventions à l'antenne peuvent se faire sous la forme d'un dialogue.

→ une activité de programmation musicale de l'antenne avec ou sans système de programmation musicale assistée.

Handwritten signatures and initials:
mme, l.c., JPB, NA GG, 49, [signature]

Annexe 2

Rémunérations

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- Top row: P.C., GG
- Bottom row: MC, RJ, JPB, ND, 50, [Signature]

Accord d'entreprise du personnel d'antenne des radios locales

Annexe 2

PREMIER DEGRE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

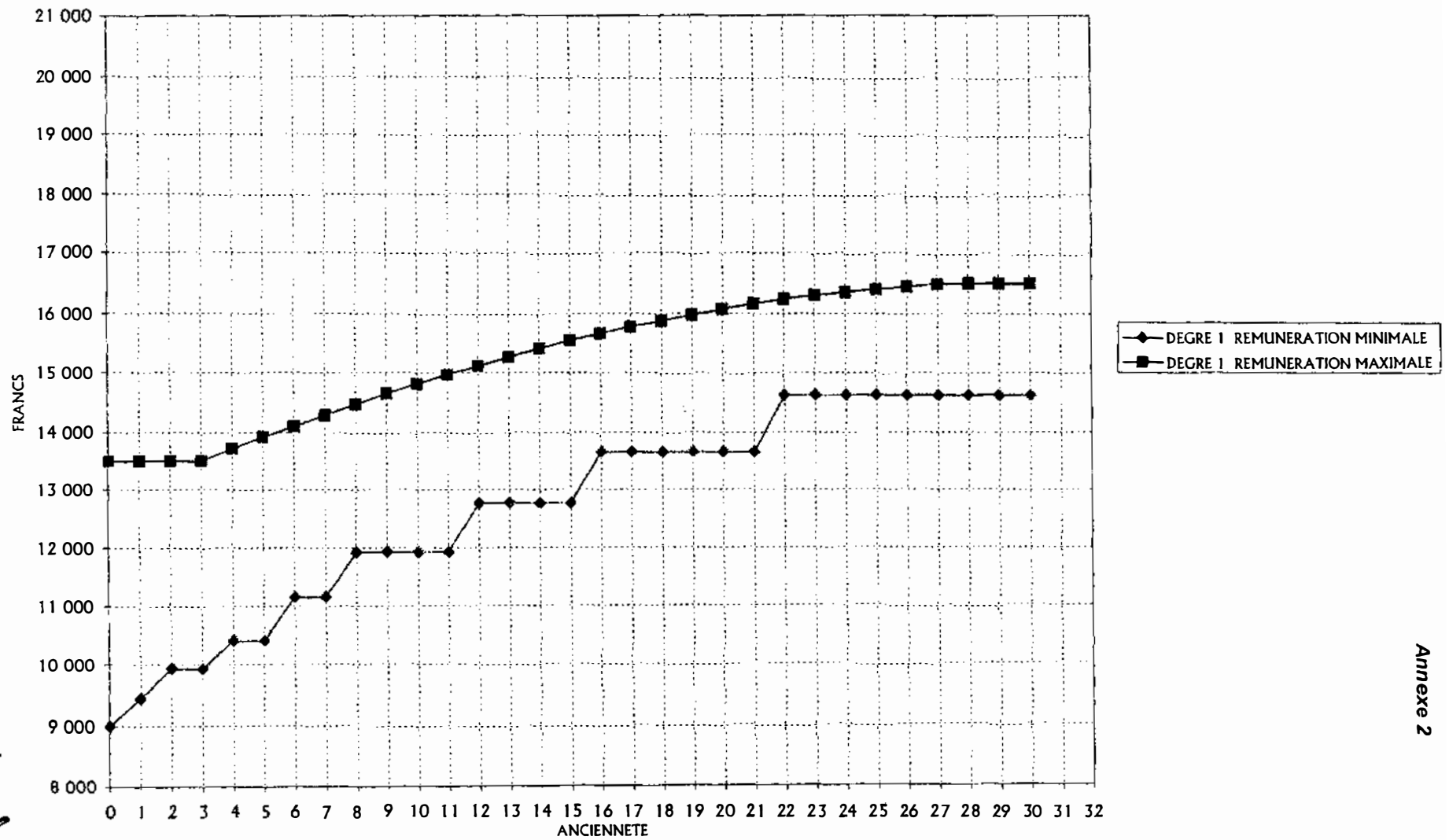
REMUNERATION INDIVIDUELLE MINIMALE DE REFERENCE :

9 000 francs

ANCIENNETE	NIVEAUX	REMUNERATION INDIVIDUELLE MINIMALE (F)	REMUNERATION INDIVIDUELLE MAXIMALE (F)
0	1	9 000,00	13500,00
1	2	9 450,00	13500,00
2	3	9 922,50	13500,00
3	3	9 922,50	13500,00
4	4	10 418,63	13720,00
5	4	10 418,63	13920,00
6	5	11 147,93	14100,00
7	5	11 147,93	14280,00
8	6	11 928,29	14460,00
9	6	11 928,29	14640,00
10	6	11 928,29	14800,00
11	6	11 928,29	14960,00
12	7	12 763,27	15110,00
13	7	12 763,27	15260,00
14	7	12 763,27	15410,00
15	7	12 763,27	15540,00
16	8	13 656,70	15660,00
17	8	13 656,70	15770,00
18	8	13 656,70	15870,00
19	8	13 656,70	15970,00
20	8	13 656,70	16070,00
21	8	13 656,70	16160,00
22	9	14 612,67	16240,00
23	9	14 612,67	16300,00
24	9	14 612,67	16350,00
25	9	14 612,67	16400,00
26	9	14 612,67	16445,00
27	9	14 612,67	16490,00
28	9	14 612,67	16500,00
29	9	14 612,67	16500,00
30	9	14 612,67	16500,00

JML
P.C. 49
GG RJ ND
JPB 51

**PERSONNEL D'ANTENNE DES RADIOS LOCALES - SYSTEME DE REMUNERATION
PREMIER DEGRE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

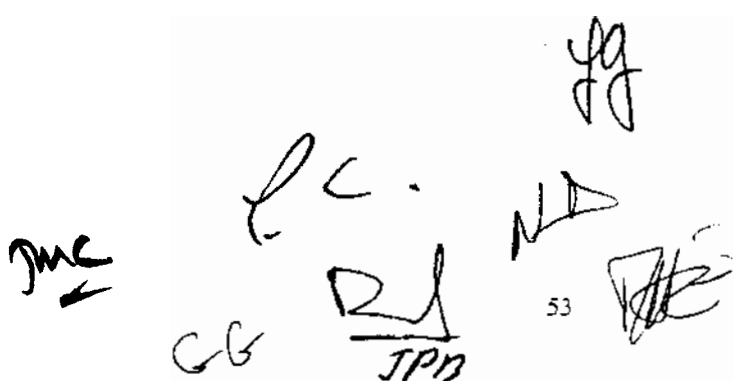


MC
 LC.
 Rdf
 JPS
 52
 ND
 BR

DEUXIEME DEGRE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

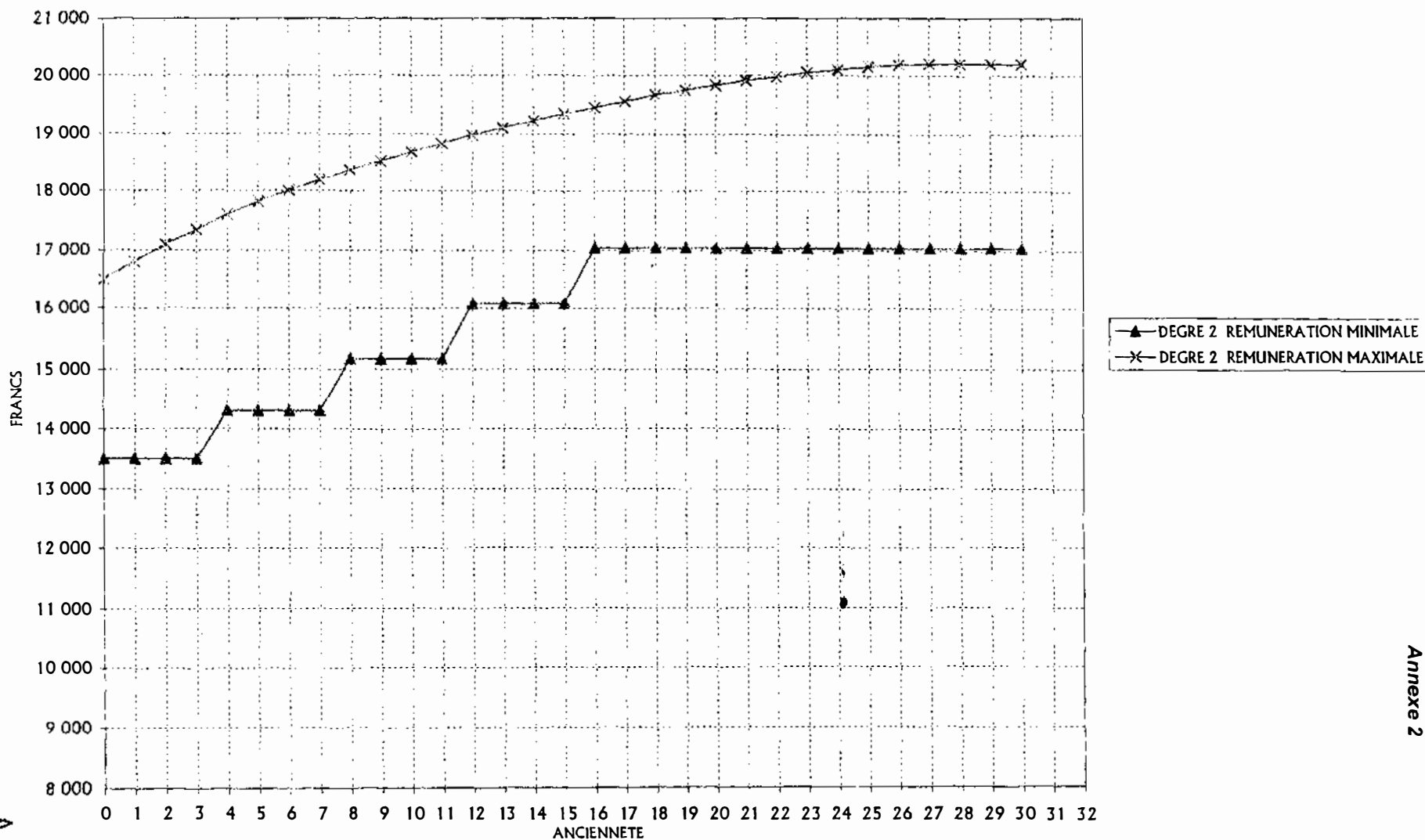
REMUNERATION INDIVIDUELLE MINIMALE DE REFERENCE : 13 500 francs

ANCIENNETE	NIVEAUX	REMUNERATION INDIVIDUELLE MINIMALE (F)	REMUNERATION INDIVIDUELLE MAXIMALE (F)
0	1	13500,00	16500,00
1	1	13500,00	16800,00
2	1	13500,00	17100,00
3	1	13500,00	17350,00
4	2	14310,00	17600,00
5	2	14310,00	17810,00
6	2	14310,00	18000,00
7	2	14310,00	18190,00
8	3	15168,60	18360,00
9	3	15168,60	18520,00
10	3	15168,60	18680,00
11	3	15168,60	18830,00
12	4	16078,72	18980,00
13	4	16078,72	19110,00
14	4	16078,72	19230,00
15	4	16078,72	19350,00
16	5	17043,44	19460,00
17	5	17043,44	19570,00
18	5	17043,44	19680,00
19	5	17043,44	19760,00
20	5	17043,44	19840,00
21	5	17043,44	19920,00
22	5	17043,44	19980,00
23	5	17043,44	20050,00
24	5	17043,44	20100,00
25	5	17043,44	20150,00
26	5	17043,44	20180,00
27	5	17043,44	20200,00
28	5	17043,44	20200,00
29	5	17043,44	20200,00
30	5	17043,44	20200,00



Annexe 2

**PERSONNEL D'ANTENNE DES RADIOS LOCALES - SYSTEME DE REMUNERATION
DEUXIEME DEGRE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**



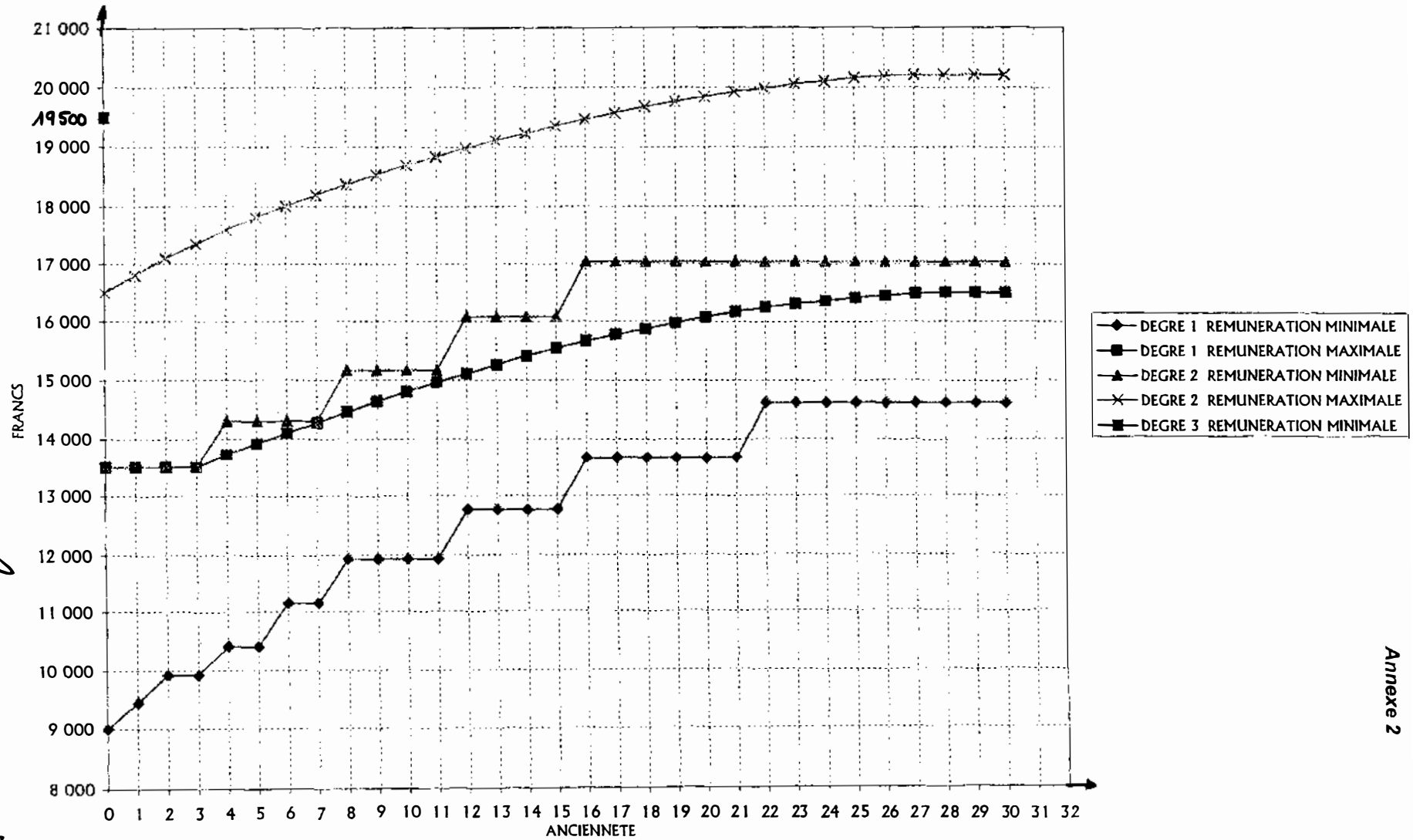
M-
 f.c.
 RJ
 54
 NA
 66

TROISIEME DEGRE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

REMUNERATION INDIVIDUELLE MINIMALE DE REFERENCE : 19 500 francs

me
GG
EC
1.
ND
JPB
SS
JH

PERSONNEL D'ANTENNE DES RADIOS LOCALES - SYSTEME DE REMUNERATION



56
 30/03
 J.C.
 R.A.
 27/7
 36

Annexe 2

PRIME D'ANCIENNETE

REMUNERATION INDIVIDUELLE
MINIMALE DE REFERENCE = RMR = 9 000 F

PRIME D'ANCIENNETE :

1 à 20 ans = 0,8 % = $\frac{\text{RMR} \times 0,8}{100}$ par an

21 à 30 ans = 0,5 % = $\frac{\text{RMR} \times 0,5}{100}$ par an

ANCIENNETE ENTREPRISE	MONTANT (Francs)
1	72,00
2	144,00
3	216,00
4	288,00
5	360,00
6	432,00
7	504,00
8	576,00
9	648,00
10	720,00
11	792,00
12	864,00
13	936,00
14	1 008,00
15	1 080,00
16	1 152,00
17	1 224,00
18	1 296,00
19	1 368,00
20	1 440,00
21	1 485,00
22	1 530,00
23	1 575,00
24	1 620,00
25	1 665,00
26	1 710,00
27	1 755,00
28	1 800,00
29	1 845,00
30	1 890,00

JM

LC. 0049
ND
JPB

Annexe 3

Modalités de recrutement

La procédure de recrutement est conduite au niveau de la radio locale sous la responsabilité de son directeur. La décision de recrutement incombe au directeur des radios locales sur proposition du directeur de la station concernée.

Le diplôme n'est pas considéré comme un critère discriminant pour le métier de personnel d'antenne des radios locales.

L'objectif de la procédure de recrutement est de vérifier un niveau de culture générale des candidats et un ensemble de compétences garants de la qualité recherchée sur les antennes.

Les étapes :

- Sélection sur dossier et/ou simultané d'antenne,
- Entretiens avec le directeur de la station et le responsable des programmes,
- Test d'antenne,
- Test de culture générale,
- Test de culture musicale.

mc

GG YG
L.C.
RJ NA
58
JAB
DHE

Annexe 4

Critères professionnels

La gestion du parcours professionnel du personnel d'antenne des radios locales s'inscrit dans un processus continu. Cette gestion est la conjugaison d'un ensemble de critères que le personnel d'antenne des radios locales devra remplir pour évoluer au sein de l'entreprise et de l'apport par l'entreprise d'outils d'aide à l'évolution professionnelle du personnel d'antenne des radios locales.

Parmi les critères importants retenus par l'entreprise dans la gestion du parcours professionnel du personnel d'antenne des radios locales :

- La capacité à s'intégrer et à s'adapter à l'équipe et au terrain,
- La capacité à se renouveler, à être une force de propositions,
- L'esprit d'initiative,
- La créativité,
- L'aisance verbale et la maîtrise de l'écriture radiophonique,
- La prise en compte des préoccupations quotidiennes des auditeurs et l'adaptation à l'identité locale,
- L'implication dans la préparation et la présentation de la tranche (appropriation des éléments de contenu et musicaux) ;
- L'adhésion à la politique d'antenne de la station.

Parmi les outils d'aide à l'évolution professionnelle mis en place par l'entreprise pour accompagner le personnel d'antenne des radios locales dans son évolution professionnelle :

- La communication par l'encadrement de la politique d'antenne conduite par la station ;
- La déclinaison de cette politique au niveau des objectifs professionnels du personnel d'antenne des radios locales,
- Des entretiens consécutifs à des écoutes de l'antenne, destinés à faire un point régulier avec le personnel d'antenne des radios locales de son travail et définir avec lui des pistes d'amélioration,
- Des réunions de travail entre le personnel d'antenne des radios locales, le directeur et le responsable des programmes. Ces réunions seront l'occasion pour le personnel d'antenne des radios locales d'exprimer ses souhaits en matière d'évolution professionnelle et de formation professionnelle.

La gestion du parcours et du développement professionnel du personnel d'antenne des radios locales s'appuiera sur des sessions de formation à destination tant de l'encadrement de proximité que des personnels d'antenne.

pmc

P.C. GG JG
RJ ND
59
TPB

Annexe 5

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Prenant en considération l'effort financier devant être consenti en la circonstance, les parties confirment le principe d'une procédure d'étalement des mesures, dont le montant global s'élève à 11 millions de francs, jusqu'au 31 décembre 2001 au plus tard.

I) MODALITES DES INTEGRATIONS INDIVIDUELLES DES PERSONNELS D'ANTENNE DES RADIOS LOCALES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

PREAMBULE

Le nouveau système salarial applicable aux personnels d'antenne des radios locales sous contrat à durée indéterminée se substituera pour ces personnels à la date du 01/09/1999 au système de barème des protocoles annexés à la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles.

L'ensemble des mesures que le système salarial implique, qu'il s'agisse du mécanisme d'intégration, des dispositions particulières et des mesures d'harmonisation, est élaboré avec le souci d'assurer la cohérence d'ensemble du système salarial dans sa conception comme dans son fonctionnement.

I . MODALITES DES INTEGRATIONS INDIVIDUELLES DANS LE NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION

A - POPULATION CONCERNEE

1. Seront examinés les cas des personnels d'antenne des radios locales présents dans l'entreprise et ayant déjà effectué au minimum deux contrats de grille successifs, sur la base du ou des contrats de grille conclus pour la durée de la grille 1998/1999.

2. Pour les salariés revenus dans le réseau des radios locales après l'avoir quitté, il sera procédé à une analyse de la situation individuelle selon les modalités suivantes :

* en cas de départ à l'initiative de Radio France n'ayant pas donné lieu, à cette occasion, à une indemnisation de l'intéressé : la totalité des contrats sera prise en compte ;

* en cas de départ à l'initiative du salarié : la totalité des contrats postérieurs à la reprise d'activité sera prise en compte dans les conditions fixées à l'article I.A. 1.

3. Les situations particulières (temps partiel inférieur à un mi-temps, congés parentaux, de maternité,...) feront l'objet d'un examen complémentaire.

Il est rappelé que les personnels d'antenne des radios locales répondant aux critères définis ci-dessus, ont reçu un courrier daté au plus tôt du 14/01/1999 leur notifiant la transformation de leur contrat à durée déterminée d'usage constant en contrat à durée indéterminée.

B - DETERMINATION DE L'ANCIENNETE

L'ancienneté des personnels d'antenne des radios locales sous contrat à durée indéterminée sera définie selon les modalités suivantes :

l'ancienneté reconnue dans l'entreprise correspondra à la durée de collaboration depuis la date du premier contrat à Radio France. Les absences d'une durée supérieure à deux mois seront déduites et une nouvelle date d'ancienneté sera ainsi déterminée.

Les absences pour les motifs suivants, quelle que soit leur durée, ne viendront pas modifier la date d'ancienneté : congés payés, congés de maternité, d'accident du travail, médico-social, maladie, formation rémunérée, formation non rémunérée.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JPR" and "60".

C - INTEGRATION DANS LE NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION

1. Détermination de la rémunération individuelle d'intégration (RII)

Le niveau de salaire pris en compte pour l'intégration au 01/09/99 sera déterminé à partir du salaire brut annuel actuel du salarié, établi sur la base de son ou ses contrats de grille conclu(s) pour la durée de la grille 1998/1999, (prime de qualification incluse pour ceux qui la perçoivent, hors autres primes actuellement perçues), pour un temps de travail équivalent. Ce salaire constitue le niveau de salaire acquis visé à l'article I.3 « droits acquis ».

Le salaire brut annuel actuel du salarié est réputé comporter :

- * la prime de fin d'année

- * des primes liées aux conditions d'exercice du métier.

S'agissant des salariés soumis au régime des congés spectacles, le salaire brut annuel actuel, établi sur la base de son ou ses contrats de grille conclu(s) pour la durée de la grille 1998/1999, sera majoré de 10 %.

Le salaire annuel d'intégration (SAI) est déterminé de la façon suivante :

SAI = SALAIRE BRUT ANNUEL ACTUEL
- PRIME DE FIN D'ANNEE
- PRIMES LIEES AUX CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

Ex. : le salaire annuel d'intégration d'un salarié ayant un salaire brut annuel actuel de 180 000 F est égal à :

$180\,000 - 11\,900$ (prime de fin d'année) = 168 100 F

L'intégration dans le nouveau système de rémunération se fera sur la base d'un salaire brut mensuel, soit un douzième du salaire brut annuel d'intégration.

Dans notre exemple le salaire mensuel d'intégration (SMI) est égal à :

$168\,100\text{ F} / 12 = 14\,008,33\text{ F}$

Ce salaire est composé de deux éléments : la prime d'ancienneté (PA) et la rémunération individuelle (RI).

Si dans notre exemple, l'ancienneté reconnue au moment de l'intégration pour ce salarié est de 10 ans, sa prime d'ancienneté mensuelle sera la suivante :

$9\,000\text{ F} \times 10 \times 0,8\% = 720\text{ F}$

9 000 F est la rémunération minimale de référence du premier degré

Sa rémunération individuelle d'intégration (RII) est donc la suivante :

$RII = SMI - PA = 14\,008,33 - 720 = 13\,288,33\text{ F}$

Sa rémunération annuelle est bien de :

$(13\,288,33 + 720) \times 12 + 11\,900 = 180\,000\text{ F}$

2. Mesures salariales

Les salariés dont la rémunération individuelle d'intégration, calculée en équivalent temps plein, est inférieure à 20 000 F bruts mensuels, bénéficient d'une mesure salariale.

Son montant est égal à un pourcentage de la prime de fin d'année que percevra le salarié. Ce pourcentage est inversement proportionnel au montant de la rémunération d'intégration.

Le montant de la mesure peut ainsi représenter 100 % de l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année pour une rémunération d'intégration de 10 000 F bruts mensuels ou moins, jusqu'à 0 % pour une rémunération d'intégration égale ou supérieure à 20 000 F bruts mensuels.

Dans cet intervalle, ce pourcentage est calculé au prorata de la rémunération d'intégration (voir barème joint page 65).

Dans l'exemple précédent, le salarié percevra une prime de fin d'année annuelle de 11 900 F, soit l'équivalent de 991,66 F par mois.

La mesure salariale dont il bénéficie est égale à 67,12 % de l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année soit :

$991,66\text{ F} \times 67,12\% = 665,60\text{ F}$

Sa rémunération totale d'intégration est donc la suivante :

$13\,288,33\text{ F} + 665,60\text{ F} = 13\,953,93\text{ F}$

Sa rémunération annuelle est de :

$(13\,953,93 + 720) \times 12 + 11\,900 = 187\,987,16\text{ F}$

soit une progression de 4,44 % par rapport à sa rémunération antérieure.

La mesure salariale fait l'objet d'un plan d'étalement détaillé au paragraphe 6.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "mc", "f-c", "GG", "ND", "JPB", and a large signature on the right.

3. Positionnement dans les degrés de qualification professionnelle

Un examen des situations individuelles tenant compte des critères professionnels visés à l'annexe 4, permettra de déterminer le « rattachement » du salarié à l'un des trois degrés de qualification professionnelle.

3.1. Intégration dans le premier degré de qualification professionnelle

L'intégration s'effectue à ancienneté reconnue.

Trois cas peuvent se présenter :

a) La rémunération individuelle totale d'intégration se situe entre la rémunération minimale et la rémunération individuelle maximale correspondant à l'ancienneté du salarié : la rémunération individuelle totale d'intégration n'est pas modifiée.

b) La rémunération individuelle totale d'intégration se situe au-dessous de la rémunération minimale correspondant à l'ancienneté du salarié : la rémunération individuelle totale d'intégration doit être portée à la rémunération minimale correspondant à l'ancienneté du salarié.

Le rattrapage salarial s'effectue à l'issue d'un plan d'étalement détaillé au paragraphe 6.

c) La rémunération individuelle totale d'intégration se situe au-dessus de la rémunération individuelle maximale correspondant à l'ancienneté du salarié : la rémunération individuelle totale d'intégration est égale à la rémunération individuelle maximale. Le salarié perçoit en outre une indemnité différentielle permettant de maintenir sa rémunération individuelle. L'indemnité différentielle bénéficie de tous les droits attachés au salaire. Elle est résorbée par la progression salariale individuelle.

3.2. Intégration dans le deuxième degré de qualification professionnelle

Le positionnement sur le deuxième degré s'effectue en référence au début du niveau de rémunération minimale immédiatement inférieur à la rémunération individuelle totale d'intégration.

Ex. : un salarié à temps plein rattaché au deuxième degré, ayant 6 ans d'ancienneté et dont la rémunération individuelle totale d'intégration est de 15 000 F bruts mensuels.

Le niveau de rémunération minimale immédiatement inférieur sur le deuxième degré est de 14 310 F, correspondant au rang 2. Le salarié est donc positionné en référence au début du rang 2 du deuxième degré. Il perçoit effectivement 15 000 F bruts mensuels. A cela se rajoute sa prime d'ancienneté égale à :

$$9\,000 \times 6 \times 0,8\% = 432 \text{ F}$$

Son salaire mensuel brut total est de : $15\,000 + 432 = 15\,432 \text{ F}$.

Lorsque le salarié est positionné sur le deuxième degré et que sa rémunération individuelle totale d'intégration est supérieure à la rémunération individuelle maximale, la méthode d'intégration est identique. La rémunération individuelle totale d'intégration est égale à la rémunération individuelle maximale du début du rang de positionnement. Il perçoit en outre une indemnité différentielle permettant de maintenir sa rémunération individuelle. L'indemnité différentielle bénéficie de tous les droits attachés au salaire. Elle est résorbée par la progression salariale individuelle.

Ex. : un salarié à temps plein rattaché au deuxième degré, ayant 5 ans d'ancienneté et dont la rémunération individuelle totale d'intégration est de 18 000 F bruts mensuels.

Il est positionné en référence au début du rang 2 du deuxième degré, pour lequel la rémunération individuelle maximale est de 17 600 F.

Sa rémunération individuelle totale d'intégration est égale à 17 600 F. Il perçoit en outre une indemnité différentielle égale à : $18\,000 \text{ F} - 17\,600 \text{ F} = 400 \text{ F}$

Il perçoit une prime d'ancienneté égale à :

$$9\,000 \times 5 \times 0,8\% = 360 \text{ F}$$

Son salaire mensuel brut total est égal à :

$$17\,600 \text{ F} + 400 \text{ F} + 360 \text{ F} = 18\,360 \text{ F}$$

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Jm c", "L.C.", "GG", "ND", "JPB", and a date "62".

4. Intégration des personnels d'antenne des radios locales à temps partiel

Pour les personnels d'antenne des radios locales travaillant à temps partiel, la méthode d'intégration consiste à déterminer une rémunération individuelle d'intégration fictive de temps plein afin de déterminer leur position par rapport aux rémunérations minimale et maximale correspondant à l'ancienneté reconnue.

Les dispositions prévues à l'article précédent s'appliquent au prorata du taux d'activité.

a) détermination de la rémunération individuelle totale d'intégration

Ex. : pour un salarié travaillant à mi-temps, ayant 10 ans d'ancienneté, et dont le salaire brut annuel actuel, établi sur la base de son ou ses contrats de grille conclu(s) pour la durée de la grille 1998/1999, est de 85 000 F.

Son salaire annuel fictif de temps plein est de $85\,000\text{ F} \times 2 = 170\,000\text{ F}$

Son salaire annuel fictif d'intégration est de $170\,000\text{ F} - 11\,900\text{ F (prime de fin d'année)} = 158\,100\text{ F}$

Son salaire annuel d'intégration pour le mi-temps est de $158\,100 / 2 = 79\,050\text{ F}$

Son salaire brut mensuel d'intégration (SMI) pour le mi-temps est de $79\,050 / 12 = 6\,587,50\text{ F}$

Sa prime d'ancienneté (PA) sera la suivante : $(9\,000\text{ F} \times 10 \times 0,8\%) / 2 = 720\text{ F} / 2 = 360\text{ F}$

Sa rémunération individuelle d'intégration (RII) est donc la suivante :

$$\text{RII} = \text{SMI} - \text{PA} = 6\,587,50 - 360 = 6\,227,50$$

Sa rémunération individuelle d'intégration (RII) fictive de temps plein est de

$$6\,227,50\text{ F} \times 2 = 12\,455\text{ F}$$

La mesure salariale dont il bénéficie est égale à 75,45 % de l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année (C.F. barème page 65) soit :

$$991,66\text{ F} \times 75,45\% = 748,21\text{ F}$$

soit pour une activité à mi-temps : $748,21\text{ F} / 2 = 374,11\text{ F}$

Sa rémunération totale d'intégration est la suivante :

$$6\,227,50\text{ F} + 374,11\text{ F} = 6\,601,61\text{ F}$$

Sa rémunération totale d'intégration fictive de temps plein est de : $6\,601,61\text{ F} \times 2 = 13\,203,22\text{ F}$

b) Positionnement dans les degrés

Exemple 1 : un salarié a une rémunération individuelle totale d'intégration de 5 000 F ; sa rémunération fictive de temps plein est de 10 000 F et se situe entre la rémunération minimale et la rémunération individuelle maximale : sa RII est de 5 000 F ;

Exemple 2 : un salarié a une rémunération individuelle totale d'intégration de 4 100 F ; sa rémunération fictive de temps plein est de 8 200 F et est inférieure de 800 F à la rémunération minimale : il bénéficie d'un rattrapage salarial de $800\text{ F} / 2 = 400\text{ F}$. Sa RII est alors portée à $4\,100 + 400 = 4\,500\text{ F}$;

Exemple 3 : un salarié a une rémunération individuelle totale d'intégration de 6 300 F ; sa rémunération fictive de temps plein est de 12 600 F et est supérieure de 600 F à la rémunération individuelle maximale :

$$\text{sa RII est égale à : } 6\,300\text{ F} - (600\text{ F} / 2) = 6\,300\text{ F} - 300\text{ F} = 6\,000\text{ F}.$$

Il perçoit en outre une indemnité différentielle d'un montant égal à $600\text{ F} / 2 = 300\text{ F}$.

Le rattrapage salarial et la mesure salariale font l'objet d'un plan d'étalement détaillé au paragraphe 6.

5. Notifications individuelles

Les situations résultant de l'intégration feront l'objet de notifications individuelles. Les dispositions seront prises pour accueillir les réclamations éventuelles, qui devront parvenir dans un délai de deux mois suivant la notification, accompagnées de toutes pièces justificatives. La direction répondra dans un délai de deux mois. Si un litige subsistait, il sera porté devant la Commission d'application, d'interprétation, et d'appel de l'accord qui sera consultée dans un délai d'un mois.

6. Plan d'étalement des mesures et mesure transitoire

Les montants individuels des mesures salariales et rattrapages salariaux font l'objet d'un plan d'étalement exprimé en pourcentage de chacun des montants selon le calendrier suivant :

	01/09/1999	01/01/2000	01/09/2000	01/01/2001
Mesure salariale	10 %	40 %	25 %	25 %
Rattrapage salarial	50 %	25 %	25 %	-

Handwritten signatures and initials:
JML, L.C., RB, JPB, 63, etc.

Mesure transitoire :

Entre le 1^{er} septembre 1999 et le 31 décembre 1999, l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année sera versé chaque mois.

Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 août 2000, 75 % de l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année seront versés mensuellement.

Entre le 1^{er} septembre 2000 et le 31 décembre 2000, 50 % de l'équivalent mensuel de la prime de fin d'année seront versés mensuellement.

Le solde de la prime de fin d'année dû au titre de l'année 2000 sera versé en une seule fois dans la paie du mois de décembre 2000.

Pour l'année 2001, la prime de fin d'année sera versée selon les mêmes modalités que pour les autres personnels (soit, à ce jour, acomptes en mars et juin, le solde étant versé au mois de décembre).

mc 48
GG RJ ND
JPB 64

Annexe 5

BAREME DES MESURES SALARIALES

POURCENTAGE DE PFA %	REMUNERATION EQUIVALENT TEMPS PLEIN HORS ANCIENNETE
100	10 000 F et moins
99	10100
98	10200
97	10300
96	10400
95	10500
94	10600
93	10700
92	10800
91	10900
90	11000
89	11100
88	11200
87	11300
86	11400
85	11500
84	11600
83	11700
82	11800
81	11900
80	12000
79	12100
78	12200
77	12300
76	12400
75	12500
74	12600
73	12700
72	12800
71	12900
70	13000
69	13100
68	13200
67	13300
66	13400
65	13500
64	13600
63	13700
62	13800
61	13900
60	14000
59	14100
58	14200
57	14300
56	14400
55	14500
54	14600
53	14700
52	14800
51	14900

POURCENTAGE DE PFA %	REMUNERATION EQUIVALENT TEMPS PLEIN HORS ANCIENNETE
50	15000
49	15100
48	15200
47	15300
46	15400
45	15500
44	15600
43	15700
42	15800
41	15900
40	16000
39	16100
38	16200
37	16300
36	16400
35	16500
34	16600
33	16700
32	16800
31	16900
30	17000
29	17100
28	17200
27	17300
26	17400
25	17500
24	17600
23	17700
22	17800
21	17900
20	18000
19	18100
18	18200
17	18300
16	18400
15	18500
14	18600
13	18700
12	18800
11	18900
10	19000
9	19100
8	19200
7	19300
6	19400
5	19500
4	19600
3	19700
2	19800
1	19900
0	20 000 F et plus

gg
JMC F.C. GOND
RJ 65
JPB FHS

II) MODALITES DE PASSAGE D'UN DEGRE DE QUALIFICATION A UN AUTRE DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION

Le salarié promu bénéficie d'une majoration de sa rémunération individuelle de 5 %.

Sa nouvelle rémunération ne peut être inférieure à la rémunération minimale de référence du degré d'arrivée.

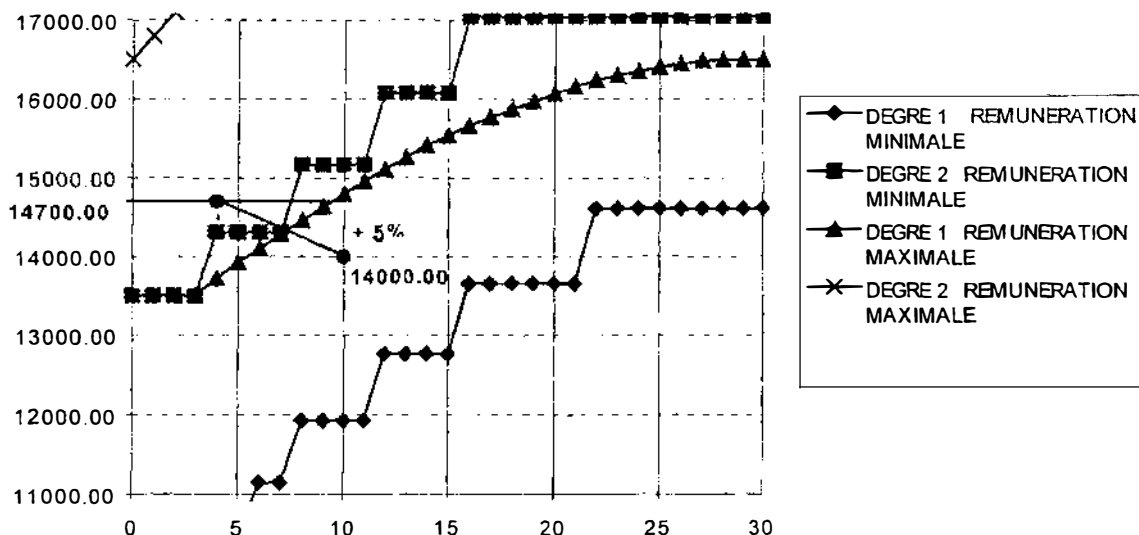
La position du salarié dans le degré d'arrivée est déterminée sur la base de sa rémunération individuelle majorée. Il est positionné en référence au début du niveau de rémunération minimale immédiatement inférieur à sa nouvelle rémunération individuelle.

EXEMPLE DE PROMOTION

Un salarié positionné sur le premier degré de qualification professionnelle, ayant 10 ans d'ancienneté et dont la rémunération individuelle totale (RI) avant promotion est de 14 000 F. La majoration est de 5 %. Sa nouvelle rémunération individuelle totale est égale à :

$$RI = 14\ 000 + 5\% = 14\ 700\ F$$

Il est positionné sur le deuxième degré de qualification professionnelle en référence au début du niveau de rémunération minimale immédiatement inférieur, soit le rang 2 représentant une rémunération minimale de 14 310 F. Il perçoit effectivement 14 700 F



Handwritten signatures and initials:

- l.c.
- JPB
- 66
- JPB
- GG
- N/D
- JPB

III) REGIME INDEMNITAIRE

A/ PRIME DE FIN D'ANNEE

MONTANT TOTAL DE LA PRIME

Tranches de salaires*	1999
> ou = à 10 330 F	11 900 F
<10 330 F et >= 9 792 F	12 060 F
< 9 792 F et >= 9 253 F	12 270 F
< 9 253 F et >= 8 716 F	12 535 F
< 8 716 F et >= 8 178 F	12 675 F
< 8 178 F et >= 7 101 F	12 880 F
< 7 101 F et >= 6 564 F	13 300 F
< 6 564 F	13 660 F

* Le salaire pris en compte pour l'application de ce barème est le salaire de base au 1er juin de l'année en cours - rémunération individuelle + prime d'ancienneté + indemnité différentielle éventuelle.
Le montant de la prime est versé prorata temporis, y compris pour les occasionnels.

B/ PRIME SPECIFIQUE

MONTANT TOTAL DE LA PRIME

Tranches de salaires*	1999
> ou = à 25 000 F	805 F
<25 000 F et >= 20 000 F	1 075 F
< 20 000 F et >= 18 000 F	1 477 F
< 18 000 F	2 148 F

* Le salaire pris en compte pour l'application de ce barème est le salaire de base au 1er juin de l'année en cours - rémunération individuelle + prime d'ancienneté + indemnité différentielle éventuelle.
Le montant de la prime est versé prorata temporis, y compris pour les occasionnels.

C/ PRIMES ET INDEMNITES LIEES A UN POSTE DE TRAVAIL OU A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE (article V.3.4)

La pénibilité liée à l'horaire de la tranche matinale fait l'objet d'une compensation fixée à 600 francs bruts par mois, pour un salarié exerçant son activité cinq jours par semaine sur la totalité du mois. Les conditions d'attribution de cette prime seront précisées ultérieurement après étude des situations actuelles.

La pratique à l'antenne du bilinguisme par le personnel d'antenne des radios locales est prise en compte dans la détermination de sa rémunération, selon des modalités à définir.

Handwritten signatures and initials:
JMC, F.C., ND, JPB, 67, and others.

IV) MODALITES D'APPLICATION DES DIFFERENTES DISPOSITIONS SOCIALES

A) COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (chapitre VII)

Les dispositions visées aux articles VII.4 « maladies et accidents », VII.5 « maternité-adoption », VII.7 « accident du travail ou de trajet maladies professionnelles », VII.8 « maladies de longue durée » entreront en vigueur au 01/01/2000.

Dans l'intervalle, les personnels d'antenne des radios locales continuent de bénéficier dans les mêmes conditions du régime complémentaire d'assurance maladie géré par MERCER CECAR et JUTHEAU.

B) CESSATION D'ACTIVITE (chapitre IX)

Les dispositions visées aux articles IX.3 « régime de retraite », IX.9 « décès-invalidité » et IX.10 « prévoyance » entreront en vigueur si possible dès le 01/10/1999 et au plus tard le 01/01/2000, les changements de régime de retraite et de prévoyance étant subordonnés à l'agrément des organismes concernés.

V) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties conviennent d'une rencontre préalable à l'intégration des personnels d'antenne des radios locales dans le nouveau système de rémunération, après examen de l'ensemble des situations individuelles.

VI) UTILISATION DES PRESTATIONS

Les parties conviennent d'organiser une réunion de travail avant le 01/07/1999, en vue d'une rédaction adaptée à la situation des personnels d'antenne des radios locales.

Handwritten signatures and initials:
mc
J.C.
Jg
ND
GG
JPN
68
[Signature]

A Paris le, **1 9 MARS** 1999

Les organisations syndicales

Le Président directeur général
de Radio France

Pour les organisations syndicales

[signature]

Pour la Direction

[signature]

Avenant à l' Accord d'entreprise du Personnel d'Antenne des Radios Locales

ANNEXE 5 III)-C/ Prime du petit matin

Pour tenir compte de la mise en œuvre des nouvelles grilles de programmes des Radios Locales, les parties signataires de l'accord PARL du 19 mars 1999, conviennent de modifier, en les complétant, les conditions d'attribution de la prime du petit matin, à compter du 1^{er} septembre 2000.

Ainsi, selon l'organisation de la grille de programmes, la prime du petit matin pourra être attribuée pour une présentation de la matinale sur moins de 5 jours planifiés par semaine.

Quelle que soit l'organisation adoptée, la présentation des matinales doit être prévue sur la totalité du mois pour ouvrir droit à l'attribution de la prime.

- Présentation planifiée pendant 5 jours sur 7 : 600 F mensuel
- Présentation planifiée pendant 4 jours sur 7 : 480 F mensuel
- Présentation planifiée pendant 3 jours sur 7 : 360 F mensuel

En cas d'absence sur le mois, quel que soit le motif, ces montants seront abattus par trentième de paie, sauf pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Une prime mensuelle de 300F est attribuée pour la présentation régulière des matinales de week-end, à la condition expresse que le PARL concerné présente au moins 10 matinales sur le mois (10 matinales sur 5 week-end dans le mois ou 8 matinales sur 4 week-end + 2 remplacements de matinales dans le mois).

La prime du petit matin est versée trimestriellement.

Pour les organisations syndicales
[signature]

Pour la Direction
[signature]

Avenant à l' Accord d'entreprise du Personnel d'Antenne des Radios Locales

**Objet : « Remplacement antenne urgent et de courte durée »
par un PARL à temps plein**

Il s'agit ici de trouver des solutions pour assurer :

- des remplacements « antenne » de PARL pour des absences non prévisibles, et à caractère soudain (maladie, accident du travail, congés pour événements familiaux, mandat, délégation),
- lorsque le remplaçant est nécessairement un PARL à temps plein, soit parce que tous les PARL de la station sont à temps plein, soit parce qu'il n'y a pas de PARL à temps partiel en capacité d'assurer le remplacement. Il est rappelé qu'il est possible d'assurer les remplacements par avenant augmentant le temps de travail des PARL à temps partiel.

Quand le remplaçant est un PARL à temps plein effectuant, sur volontariat, le remplacement au pied levé et ce pour une durée courte (remplacement d'1/2 journée, 1 journée, 1,5 journée ou 2 journées pour les motifs limitatifs ci-dessus), le remplacement se fera :

- soit par bloc de 4h (une demi-journée) indemnisée forfaitairement 300F ;
- soit par bloc d'une journée indemnisée forfaitairement 550F.

Ces forfaits seront revalorisés aux mêmes taux que les augmentations générales de salaire, le mois suivant la date de signature des accords.

Cette indemnisation est cumulable avec la prime du petit matin (si les conditions d'attribution de celles-ci sont remplies).

Ces « remplacements antenne urgent et de courte durée » sont assurés sur volontariat mais devront être limités à 15 journées ou 30 demi-journées par an et par PARL.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} mars 2001.

Paris, le

09.FEV 2001

Pour les organisations syndicales

[signature]

Pour la Direction

[signature]