

1
2
3 Accord sur les Contrats de travail à Durée Déterminée d'Usage
4
5

6
7
8 **PREAMBULE**
9

10 Les salarié-es recruté-es en CDD-U à Radio France font partie intégrante du corps social de
11 l'entreprise.
12

13 Cet accord répond d'une part à l'engagement pris par la Direction de Radio France lors de la
14 signature de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des
15 formations permanentes de Radio France par les parties signataires de l'Accord collectif pour
16 les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio
17 France de relancer les négociations sur ce thème, et d'autre part au souhait commun de
18 réguler le recours aux CDD-U tout en améliorant la vie de cette catégorie de salarié-es au sein
19 de l'entreprise.
20

21 Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que les dispositions ainsi négociées feront
22 l'objet d'une intégration dans le Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en
23 CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.
24

25 Cet accord traite des sujets suivants ;
26

- 27 - Encadrement du recours aux CDD-U
- 28 - Encadrement des pratiques en matière de déclaration du temps de travail des CDD-U
- 29 - Rémunération des jours fériés
- 30 - Reconnaissance de l'expérience acquise à Radio France dans les emplois CDD-U et suivi
31 des parcours professionnels
- 32 - Modalités de prise de congés entre septembre et juin pour les salariés en CDD-U
- 33 - Participation des CDD-U à la vie sociale de l'entreprise
34
35

36 **Article 1 : Encadrement du recours aux CDD-U : Les motifs exclusifs du recours à l'intitulé**
37 **d'emploi « collaborateur-trice spécialisé-ée d'émissions »**
38

39 Dans l'attente d'éventuelles évolutions légales et/ou réglementaires, l'emploi
40 de « collaborateur-trice spécialisé-ée d'émission » reste applicable au sein de Radio France.
41

42 L'intitulé de l'emploi indiqué dans le contrat de travail doit obligatoirement être rédigé comme
43 suit :
44

- 45 - « collaborateur-trice spécialisé-ée d'émission chronique », *ou*
- 46 - « collaborateur-trice spécialisé-ée d'émission reportage », *ou*
- 47 - « collaborateur-trice spécialisé-ée d'émission rédacteur ».
48

49 Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « chronique » est chargé-ée dans une production
50 donnée, d'élaborer et de dire au micro une chronique sur des formats courts (d'une durée
51 maximale de 10 minutes) qui ne peut constituer l'essentiel de la production.

52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103

Il-elle peut également intervenir à l'antenne pour apporter son point de vue sur une thématique donnée notamment dans une formule « autour de la table ».

Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « chronique » est un-e intervenant-e de la production : il-elle ne peut en assurer seul-e ni la présentation ni l'animation.

Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « reportage » est chargé-ée, dans une production déterminée et sous la responsabilité éditoriale du-de la producteur-trice ou du-de la directeur-trice des programmes de la chaîne, de faire des reportages de programme dans des formats courts (d'une durée maximale de 10 minutes). Dans ce cadre, il-elle peut être amené-ée à intervenir au micro y compris dans les formules « autour de la table » de certaines productions.

Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « reportage », tel-le que précédemment défini-e, participe exclusivement à des émissions de programme. Son activité n'est pas constitutive de la qualité permettant d'accéder au statut de journaliste.

Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « rédacteur-trice » : sous la responsabilité éditoriale du-de la producteur-trice ou du-de la directeur-trice des programmes de la chaîne, rédige, pour une production ou pour une antenne sur un sujet thématique nécessitant des connaissances spécifiques et des recherches approfondies (et au besoin des recherches d'informations), le ou les textes que l'animateur-trice (ou le-la producteur-trice) utilisera/interprètera sur tout type de support.

Le-la collaborateur-trice spécialisé-ée « rédacteur-trice » ne peut pas intervenir à l'antenne.

En tout état de cause, l'activité du collaborateur-trice spécialisé-e ne peut correspondre ni à un emploi défini dans le titre I de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France, ni à un emploi défini dans l'accord PARL.

Chaque type d'intervention pour des productions différentes donne lieu à un contrat de travail distinct.

Article 2 : Gestion contractuelle

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage induit la notion d'intermittence et de multi-employeurs.

Article 2.1 : Définition du contrat de grille

Est dénommé « contrat de grille d'hiver » le contrat qui lie le-la salarié-e à une antenne pour une saison radiophonique, laquelle commence - suivant les années - dans les derniers jours du mois d'août ou dans les premiers jours du mois de septembre et s'achève dans les derniers jours du mois de juin ou les premiers jours du mois de juillet.

Le « contrat de grille d'été » est le contrat qui lie le-la salarié-e à une antenne, qui selon les années commence dans les derniers jours du mois de juin ou dans les premiers jours du mois de juillet et s'achève dans les derniers jours du mois d'août ou les premiers jours du mois de septembre.

104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147

Article 2.2 : Durée minimale des CDD-U

La durée minimale précisée dans un contrat de travail à durée déterminée d'usage est déterminée dans l'Annexe 1 du Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ees en CDD-U et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

Article 2.3 : Cumul contrat de travail de droit commun/CDD-U au sein de Radio France

Les cas de cumul d'un contrat de travail de droit commun (CDI/CDD) avec un CDD-U doivent répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Impossibilité de cumuler un contrat de travail à temps plein avec un CDD-U ;
- Les fonctions occupées dans les différents contrats ne peuvent en aucun cas être similaires.

Lorsqu'une activité supplémentaire d'antenne ou de production et différente de son emploi est demandée à un CDI ou d'un CDD à temps plein par l'employeur, une indemnité spécifique lui sera versée.

Article 2.4 : Fractionnement des contrats

Un contrat de grille d'hiver ne peut être fractionné qu'une seule fois et dans deux hypothèses distinctes :

- En cas de recrutement d'un-e salarié-ée qui collabore pour la première fois avec Radio France
- En cas de nouvel emploi.

Les parties rappellent qu'un tel fractionnement du contrat ne lui enlève en rien sa qualité de contrat de grille.

Article 2.5 : Annulation d'une émission

Le contrat de grille permet de formaliser le rythme de l'activité du-de la salarié-ée en CDD-U à Radio France pendant toute la durée de la grille.

Il est rappelé que lorsqu'un-e salariée est détenteur-trice d'un contrat signé, sauf dans les cas prévus contractuellement, toute émission ou intervention annulée à l'initiative de la Direction entraînera le maintien du cachet tel que déterminé par le contrat de travail.

148 **Article 2.6 : Modalités d'information des instances représentatives et des**
149 **organisations syndicales**

150
151 A compter de 2021, un point régulier sur les motifs de recours aux CDD-U est effectué en CSE
152 d'établissements deux fois par an (en juin et en décembre).

153
154 De même, et à compter de la signature du présent accord, un état des lieux des conditions de
155 recours de l'ensemble de contrats à durée déterminée d'usage conclus à Radio France sera
156 effectué par la Direction des Ressources Humaines, et sera présenté dans le cadre de la
157 Commission de suivi (cf Article 8 du présent Accord) aux organisations syndicales une fois par
158 an au cours du dernier trimestre.

159
160
161 **Article 2.7 – Clause d'exclusivité**

162
163 Conformément à l'Article IV.2 du Titre 2 du NAC « Conditions d'exclusivité de collaboration
164 radiophonique », la Direction rappelle que les salariés-ées titulaires d'un CDD-U peuvent
165 exercer durant leur contrat une activité lucrative ou non extérieure à Radio France, dès lors
166 que celle-ci n'est pas préjudiciable à Radio France.

167
168
169 **Article 2.8 : Les modalités de contrôle**

170
171 Toujours dans l'optique d'une régulation des recours aux CDD-U, la Direction s'engage à
172 mettre à disposition des moyens pour le suivi de l'emploi et l'accompagnement des CDD-U, via
173 la création d'une délégation dédiée au sein de la Direction des Ressources Humaines.

174
175 En lien avec les directions opérationnelles, la mission de cette délégation est d'assurer un suivi
176 qualitatif et quantitatif des CDD-U. A l'issue d'une phase de diagnostic des pratiques en vigueur
177 à Radio France au recours des CDD-U, elle est en charge de dégager de ce bilan les différentes
178 problématiques, et de présenter des procédures permettant d'assurer un mode de
179 fonctionnement de recours aux CDD-U conforme aux textes en vigueur.

180
181 Cette délégation est garante du déploiement de ces dispositifs.

182
183 Elle est également en charge :

- 184
185 - De la création d'un livret d'accueil concernant en particulier les droits sociaux des CDD-
186 U dans l'entreprise (mutuelle/ congés / primes ...) ;
187 - L'actualisation d'un contrat type CDD-U imposant l'indication d'une durée de travail, de
188 l'intitulé précis d'emploi, et permettant la signature du contrat conformément aux
189 dispositions légales et conventionnelles;
190 - De façon semestrielle, d'établir un état des lieux des recours aux CDD-U au sein de Radio
191 France qui sera présenté aux CSE d'établissements.
192
193

Article 2.9 : Médecine du travail

Il appartient à l'employeur de s'assurer que le-la nouvel-elle embauché-ée en CDD-U est apte à occuper le poste pour lequel il-elle a été recruté-ée.

Ainsi, sauf avis d'aptitude délivré dans les 5 ans précédant son embauche (dans les 4 ans s'il s'agit d'un travailleur bénéficiant de modalités de suivi adaptés, et dans les 3 ans pour les travailleurs de nuits, les jeunes de moins de 18 ans et les personnes handicapées ou percevant une pension d'invalidité) le-la déclarant-e apte à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents à son précédent poste, le-la nouvel-elle embauché-ée doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant son embauche.

Radio France s'engage à mettre en œuvre l'organisation d'une permanence médicale dédiée aux CDD-U au sein de la Maison de la Radio et de la Musique.

A la date de la signature du présent Accord, les modalités de mise en œuvre de la permanence médicale à l'attention des personnels en CDD-U sont en cours avec le CMB (centre Médical de la Bourse-Paris) pour mettre en place une permanence d'ici fin 2021.

Pour les radios locales du réseau France Bleu, chaque station est en relation avec le service de santé inter-entreprises (dont Radio France est adhérente) du secteur pour planifier les visites d'information et de prévention.

L'obligation de visite doit figurer dans le livret d'accueil des CDD-U et fait l'objet d'un indicateur de suivi des CDD-U.

Une information sera effectuée à l'ensemble des CDD-U par voie d'affichage sur les panneaux d'affichage dédiés à la Direction.

Article 3 : Gestion des temps et des activités

Article 3.1 : Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté des CDD-U est déterminée par la durée de chaque contrat (date de début à la date de fin), et ce peu important le nombre de jours travaillés au sein de chaque contrat.

En cas de cumul de plusieurs contrats sur même période, il convient de retenir la durée d'une seule collaboration.

En tout état de cause, en cas d'interruption de collaboration ayant donné lieu au versement d'une indemnité de fin de collaboration, le décompte de l'ancienneté se fait à partir de la reprise de collaboration continue.

Cette disposition est à intégrer dans le Chapitre 6 du Titre 1 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France par les parties signataires de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

En cas de fin de collaboration à l'initiative de Radio France d'un-e salarié-ée en CDD-U, les dispositions de l'article X.2.2 du Chapitre X du Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France par les

246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296

parties signataires de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France s'appliquent.

Article 3.2 : La détermination des jours et heures de travail

A chaque fois que cela est possible, les jours et heures de travail doivent être prévus au contrat. Pour les CDD-U en contrat de grille, les jours de présence obligatoires devront être indiqués au contrat.

Il est rappelé que, conformément au chapitre VI du titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France que «*La part d'initiative laissée dans l'organisation de leur travail aux salariés-ées en CDD-U ne permet pas nécessairement de déterminer avec précision la répartition de leurs heures de travail.* »

Afin de veiller à ce que les heures de travail correspondent au temps de travail réellement effectué, les parties conviennent de la nécessité d'engager des discussions relatives au barème existant établissant des minima de temps déclarés, par métier et par typologie d'émission.

La Direction s'engage à mettre à jour le barème tel que défini dans l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France, et notamment en ce qui concerne la grille existante ainsi que la typologie des émissions.

Pour les CDD-U dont l'autonomie dans l'organisation du temps de travail ne permet pas de planifier à l'avance les jours et heures travaillées, les parties conviennent qu'en cas d'accident du travail ou de trajet, il appartient au collaborateur-trice de justifier qu'il-elle était bien en situation professionnelle au moment de l'accident.

Article 3.3 : L'organisation du travail

Lorsque la planification des jours de présence n'est pas possible à l'avance, le contrat de travail doit préciser que le-la salarié-ée organise ses horaires compte tenu :

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

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

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche : un-e salarié-ée ne peut être amené-ée à travailler plus de trois dimanches consécutifs, sauf si le-la salarié-ée a donné expressément son accord par écrit pour travailler au-delà de 3 dimanches consécutifs, ou si le-la salarié-ée, attaché-ée à une émission ou une tranche hebdomadaire dominicale en direct, a donné son accord par écrit pour travailler tous les dimanches. Le travail du dimanche devra figurer au contrat de travail.

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

297 Il est rappelé que pour les CDD-U comme pour les autres salarié-ées, la durée hebdomadaire
298 légale du travail est fixée à 35h00 par l'article L. 3121-27 du Code du travail.

299
300 Cela étant, les dispositions légales sur les durées maximales de travail ainsi que celles sur les
301 temps de repos quotidiens et hebdomadaires telles que rappelées dans le Chapitre VI du Titre
302 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations
303 permanentes de Radio France sont applicables aux salariés-ées de Radio France titulaires d'un
304 CDD-U.

305
306 La durée maximale quotidienne du travail effectif est de 10 heures, et peut-être portée à 12
307 heures afin d'assurer les activités liées aux exigences de l'information, à la continuité des
308 programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en
309 place, à un évènement imprévu à caractère de force majeure, et dans les cas où il est
310 nécessaire de maintenir le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

311
312 Le repos entre 2 journées de travail est d'au moins 11 heures consécutives, pouvant être
313 réduite à 9 heures dans les circonstances exceptionnelles telles qu'énoncées ci-dessus.

314
315 La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures, sans pouvoir
316 dépasser 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives. Elle peut être
317 exceptionnellement dépassée dans les mêmes conditions que ci-dessus.

318

319

320

Article 3.4 : Temps de trajet

321

322

Le temps de trajet effectué par les salarié-es en CDD-U est considéré comme suit :

323

324

- Pour les contrats de grille :

325

326

o Soit le temps de trajet correspond aux jours de travail figurant au contrat de
327 travail : il est déjà pris en compte dans le montant du cachet ;

328

329

o Soit le temps de trajet constitue une contrainte supplémentaire : il devra faire
330 l'objet d'une indemnisation

331

332

- Pour les documentaires, fictions et reportages sur du temps long : les trajets ne
333 constituent pas une contrainte supplémentaire car sont inhérents à la mission même :
334 Leurs valorisations sont donc incluses dans le montant du cachet (ce dernier variant en
335 fonction des déplacements prévus ou prévisibles)

336

337

- Pour les contrats ponctuels dont la mission se déroule dans un lieu unique, le lieu de
338 travail indiqué au contrat est celui d'exécution du contrat : la notion de temps de trajet
339 est exclue.

340

341

Article 4 : Rémunérations des CDD-U

342

343

➤ Salaire

344

345

Les minimas de salaires définis pour les CDD-U s'appliquent pour tous les modes de diffusion.

346

347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397

➤ Date de paiement des CDD-U

Pour les contrats signés après le 15 de chaque mois, il n'est matériellement pas possible de générer le versement du salaire avant le mois suivant.

En conséquence, et afin de ne pas pénaliser les salariés-ées en CDD-U, les parties s'accordent sur la possibilité qui leur est ouverte de demander le paiement d'un acompte dont le montant net sera au plus égal à 50% du cachet brut dû pour la période travaillée. Cette possibilité sera mentionnée dans les documents qui seront remis aux salariés.

➤ Heures de nuit

Les heures de nuit doivent être clairement indiquées dans le contrat de travail afin qu'elles puissent être identifiées comme telles et figurer sur la fiche de paie conformément aux dispositions du contrat et du Titre 1 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

Il est entendu que le montant total du cachet négocié ne peut en aucun cas être inférieur au montant du cachet minimum tel que prévu par l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France majoré des heures de nuit bonifiées.

Il sera appliqué au taux horaire une majoration de 40% dans la limite des heures réellement effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin et déclarées comme telles, pour les métiers techniques de l'Annexe 1 de l'Accord collectif national visés dans le Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

Toute heure de travail effectif comprise entre 00h00 et 9h00 sera payée double pour les métiers artistiques de l'Annexe 2 de l'Accord collectif national visés dans le Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

➤ Jours fériés

Les jours fériés légaux listés dans l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France sont les suivants :

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

398 Les salarié-ées en CDDU travaillant dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du
399 Haut-Rhin, bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 400 - 26 décembre (Saint Etienne)
- 401 - Vendredi Saint

402
403 En complément des dispositions légales applicables au 1^{er} mai, lorsqu'ils travaillent sur d'autres
404 jours fériés, les salarié-ées en CDD-U en contrat de grille d'hiver pourront bénéficier d'une
405 majoration équivalente à 25 % du salaire perçu.

406
407 Les salarié-ées en CDD-U en contrat de grille d'hiver bénéficieront de cette disposition dans la
408 mesure où le travail du jour férié a été planifié par Radio France.

409
410 Les jours de préparation ne sont indiqués dans le contrat de travail qu'à titre informatif et ne
411 sont en aucun cas imposés par Radio France. En conséquence, dans l'hypothèse où ils
412 correspondraient à un jour férié, ils seraient automatiquement reportés sur un jour non férié
413 à la discrétion du salarié.

414

415 ➤ Détermination des barèmes minima

416

417 La revalorisation des barèmes bruts minima tels que définis dans l'Annexe 1 du Chapitre 7 du
418 Titre 2 de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des
419 formations permanentes de Radio France doit faire l'objet de négociations entre la Direction
420 et les partenaires sociaux au cours de l'exercice 2022.

421

422 Les dates de négociations seront déterminées lors de la prochaine réunion sur le calendrier
423 social.

424

425 En cas d'accord, cette revalorisation donnera lieu à une révision de l'Accord collectif pour les
426 PTA, les salarié-ées en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

427

428 **Article 5 : Reconnaissance de l'expérience acquise à Radio France et suivi du parcours**
429 **professionnel des CDD-U**

430

431 L'expérience acquise à Radio France est valorisée chaque année par le nombre de jours
432 travaillés à Radio France.

433

434 ➤ Versement d'une prime de CDD-U et modification de la prime spécifique :

435

436 Certains-nes salarié-ées titulaires d'un CDD-U percevaient, avant l'entrée en vigueur du
437 présent accord, une « prime spécifique » d'un montant maximum de 328 € annuel, calculée en
438 fonction du nombre de jours sécurité sociale déclarés et du montant des cachets perçus
439 (Accord Radio France du 31 mars 1990, avenant du 3 avril 1990 complété par avenant du 20
440 mars 1998).

441

442 Cette prime, ainsi que ses conditions d'éligibilité, sont modifiées dans les conditions suivantes
443 et remplacées partiellement par le versement d'une prime de CDD-U en application du présent
444 accord qui vaut avenant à l'Accord Radio France du 31 mars 1990 et ses avenants précités.

445

446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465

466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496

En aucun cas, un-e salarié-ée ne peut cumuler les deux primes et percevoir sur la même année de référence la prime spécifique et la prime de CDD-U. Le versement de ces deux primes est conditionné à l'exercice des fonctions en CDD-U, lié aux spécificités d'une telle collaboration et aux métiers concernés et ne peut pas être étendu à d'autres types ou modalités de collaboration (notamment en CDI ou en CDD pour d'autres motifs de recours que l'usage).

- Conditions cumulatives d'éligibilité de la prime de CDD-U

La prime de CDD-U est versée annuellement en une seule fois, à partir de la 4^{ème} année en CDD-U sous réserve des conditions d'éligibilité.

L'année de référence correspond à la période du 1^{er} septembre de l'année N-1 au 31 août de l'année N.

Elle est calculée sur la base (i) du cumul de jours travaillés sur les années N, N-1 et N-2 et (ii) du bilan de la situation réelle du salarié dans l'année N. Ce cumul des jours travaillés sur les trois dernières années (N, N-1 et N-2) est au minimum de 134 jours. Au cours de l'année en cours (N), le-la salarié-ée doit, en outre, avoir travaillé, au minimum, 45 jours.

Cette « prime CDD-U » est plafonnée à 20 ans dans les conditions ci-après déterminées.

- Mode de calcul de la prime de CDD-U et conditions de versement :

Le montant annuel de la prime de CDD-U est de 110 € bruts pour les salariés-ées en CDD-U ayant acquis 134 jours de travail sur les 3 dernières années complètes de référence (N, N-1 et N-2), dont 45 jours minimum la dernière année.

Lors de la mise en œuvre de la présente prime, il convient de se référer aux années de référence antérieures à celle de signature du présent accord pour déterminer si les conditions d'éligibilité pour le premier versement éventuel sont remplies.

Si le-la salarié-ée remplit les conditions d'éligibilité, il perçoit une prime de CDD-U :

- de 110 € bruts par an sous réserve de remplir les conditions précitées, soit 440 € bruts au titre des trois premières années.
- s'ajoute 110 € bruts par an sous réserve que les conditions continuent à être remplies chaque année, jusqu'à 20 ans de collaboration au maximum.
- à partir de la 21^e année de collaboration (en CDD-U), le-la salarié-ée, sous réserve de remplir toujours les conditions, continue de percevoir cette prime dont le montant devient fixe et n'est plus revalorisé chaque année.

Le versement de la prime de CDD-U est effectué au 30 septembre de l'année concernée.

Dans l'hypothèse où les conditions de maintien de perception de la prime CDD-U ne seraient plus remplies, il convient de distinguer différentes situations :

- Rupture de contrat ayant donné lieu à versement d'une indemnité de fin de collaboration : le versement de la prime de 440 € ne pourra avoir lieu qu'au bout de la 4^{ème} année de reprise de collaboration continue, si les conditions d'éligibilité sont à nouveau remplies.

- 497
498
499
500
501
502
503
- Rupture de contrat n'ayant pas donné lieu à versement d'indemnité de fin de collaboration : lorsque les conditions d'éligibilité sont à nouveau remplies, versement de la prime précédemment perçue majorée de 110 €.
 - Réduction du temps de travail : lorsque les conditions d'éligibilité sont à nouveau remplies, versement de la prime précédemment perçue majorée de 110 €.

504 Les salariés-ées en CDD-U, qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la prime de
505 CDD-U, continueront de percevoir la prime spécifique d'un montant maximum de 328 € bruts
506 par an sous réserve bien entendu de remplir les conditions afférentes au versement de cette
507 prime.

508
509 ➤ Suivi du parcours professionnel

510
511 Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés-ées travaillant à Radio France, les
512 parties conviennent :

- 513
514 - Développement des compétences : la Direction s'assure que les salariés-ées recrutés-
515 ées en CDD-U puissent bénéficier de droits en matière de formation professionnelle
516 interne à Radio France, dans le cadre du plan de développement des compétences de
517 l'entreprise et ce pour les actions de formation en lien avec leur emploi à Radio France.
518 Durant le temps de formation et si cela s'avère nécessaire au regard des nécessités de
519 service, la Direction remplacera le-la salarié-ée en CDD-U.
- 520
521 - Entretien de suivi professionnel : tout salarié-ée en CDD-U en contrat de grille et dont
522 l'activité à Radio France représente a minima 3 jours par semaine, bénéficie à sa
523 demande d'un entretien avant le terme du contrat. Cet entretien est mené par le
524 manager en lien avec le réseau RH et permet de faire un état de lieux du parcours du-
525 de la salarié-ée. Il donne lieu à la rédaction d'un support validé par le-la salarié-ée et le-
526 la représentant-te de l'entreprise. Ce document est remis au-à la salarié-ée, au-à la
527 délégué-ée CDD-U et à la DRH.
- 528
529

530 **Article 6 : Modalités de prise d'autorisations d'absence entre septembre et juin pour les**
531 **salariés en CDD-U en contrat de grille**

532
533 Il est rappelé, dans le paragraphe VIII.2.1 du titre 2 de l'accord collectif pour les PTA, CDD-U et
534 Musiciens-nes des formations permanentes du 31 mars 2017, que Radio France cotise à la
535 Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation
536 en vigueur au bénéfice des salariés/es en CDD-U qu'elle emploie.

537
538 Dans ce cadre, il est également rappelé que les salariés-ées en CDD-U bénéficient des congés
539 pour événements familiaux tels que définis au paragraphe VIII.2.2 du titre 2 de l'accord collectif
540 pour les PTA, CDDU et musiciens-nes des formations permanentes du 31 mars 2017.

541

542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589

Il est précisé dans ce paragraphe que le-s jour-s pris pour événements familiaux sur des journées comprises dans le contrat de travail CDD-U en cours donnent lieu au paiement par Radio France du cachet tel qu'il aurait été effectué au titre de cette-ces journée-s si elle-s avaient été travaillée-s.

Radio France s'engage à mettre en œuvre les moyens permettant de garantir la possibilité pour l'ensemble des salariés-ées en CDD-U en contrat de grille assurant une saison complète et travaillant 5 jours par semaine de bénéficier d'une autorisation d'absence d'une semaine au cours de laquelle le montant du cachet qu'ils auraient perçu s'ils-elles avaient travaillé est maintenu. Ce maintien de cachet se substitue aux éventuelles valorisations de rediffusion.

La demande d'absence doit être planifiée à l'avance, et peut être mise en œuvre dès lors que l'intéressé-ée a travaillé au moins 12 semaines consécutives à compter du début de la grille. Toutefois, pour ces périodes d'absences, les conditions et les dates de départ sont fixées en fonction des nécessités du service. La demande doit être formulée et soumise à approbation du-de la responsable hiérarchique.

A titre exceptionnel, en complément de cette règle, Radio France s'engage à faciliter la possibilité d'absence, en congé sans solde, sous réserve des nécessités de l'antenne et de service, pour les salariés-ées en CDD-U qui en feront la demande auprès de leur responsable hiérarchique. Le refus définitif d'une demande de semaine de congé sans solde opposé par la hiérarchie sur la période s'étalant de la 25^{ème} à la 33^{ème} semaine calendaire devra être motivé. En cas de contestation, la délégation dédiée au CDD-U au sein de la DRH pourra être saisie pour arbitrage.

Article 7 : Participation des CDD-U à la vie sociale de l'entreprise

- Accès du CDD-U aux emprises et outils de Radio France

Les accès aux emprises de Radio France (badge professionnel) et à la messagerie professionnelle sont maintenues tant que la Direction concernée n'aura pas informé les services compétents de la fin définitive de la collaboration du-de la salarié-ée en CDD-U.

Radio France s'engage à faciliter les formalités administratives lorsqu'un-une salarié-ée a déjà effectué un ou plusieurs CDD-U dans l'entreprise.

- Egalité des chances

Il est rappelé que les accords triennaux relatifs à l'égalité des chances en vigueur dans l'entreprise sont applicables aux salariés-ées en CDD-U.

- Comité Social et Economique / Activités sociales et culturelles

Les salariés-ées en CDD-U ont accès aux activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique sous réserve de remplir des conditions d'éligibilité définies par chacun d'entre eux.

590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640

➤ Comité Social et Economique / Représentants de proximité (RDP)

Par ailleurs, conformément aux dispositions définies dans le cadre du protocole d'accord électoral des élections professionnelles applicable au jour de la signature du présent accord, les salariés en CDD-U peuvent à la fois être électeurs et éligibles à ces élections aux conditions suivantes :

- Pour être électeur, le CDD-U doit justifier à la date d'établissement des listes électorales de :
 - o Au moins 134 jours de travail dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années dont 45 jours la dernière année ;
 - o Pour les artistes interprètes, soit 20 jours de travail dans l'entreprise consécutifs ou non dans l'année précédant l'élection, soit 45 jours consécutifs ou non au cours des 3 dernières années dont 15 dans l'année précédente.
- Pour être éligible, le CDD-U doit justifier au jour du dépôt des candidatures de :
 - o 268 jours de travail dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années dont 90 jours la dernière année
 - o Pour les artistes interprètes, soit 40 jours de travail dans l'entreprise dans l'année précédant l'élection, soit 90 jours consécutifs ou non dans l'entreprise au cours des 3 dernières années dont 30 dans l'année précédant l'élection.
- Pour être désignable RDP : sont appliquées les mêmes conditions que pour l'éligibilité.

Ces dispositions peuvent éventuellement faire l'objet de modifications au cours des négociations du protocole d'accord préélectoral.

Article 8 : Commission de suivi

Une commission de suivi est constituée dans le cadre du présent accord.

Cette commission de suivi est composée de représentant-es de chacune des parties, à raison de 2 personnes désignées par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de représentant-es de la Direction des ressources humaines.

Elle se réunit une fois par an. Elle a pour mission le suivi de cet accord et des indicateurs associés. En l'état, ces indicateurs sont :

- o Le nombre de bénéficiaires de la « prime CDD-U » répartis par paliers ;
- o Le montant des cachets ;
- o Le nombre de CDD-U conclus par direction et durée de contrats sur l'année ;
- o Nombre de semaines d'autorisation d'absence prises par les salariés-ées ;
- o Point sur le suivi des visites des CDD-U à la permanence médicale (nombre de permanences, nombres de convocations, nombre de visites effectuées ...) ;
- o Point sur la formation des CDD-U.

Il appartiendra aux chaînes de communiquer à la délégation dédiée les éléments relatifs aux durées des contrats qui serviront de base aux documents communiqués lors de la commission de suivi de l'accord.

641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691

Ces mêmes indicateurs seront transmis à la Commission égalité professionnelle du CSE Central, avec une distinction hommes/femmes.

En tout état de cause, cette commission de suivi ne peut en aucun cas suppléer la Commission de suivi de l'Accord collectif pour les PTA, les salarié-ees en CDDU et les musicien-nes des formations permanentes de Radio France.

Article 9 : Entrée en vigueur, durée, révision et dépôt de l'accord

Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2021. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9.2 : Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L.2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la direction de Radio France et aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles ou annexe(s) soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard un mois après la date de réception de la demande de révision. A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, et à la suite de 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

Article 9.3 : Dénonciation de l'accord

Le présent avenant peut être dénoncé, conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail, à la demande des parties signataires dans les conditions de l'article L. 2261-10 du Code du Travail

Toute notification de dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des parties signataires.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, la durée du préavis qui précède la date d'effet de la dénonciation est de 3 mois.

La partie qui dénonce cet avenant doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvelle rédaction afin que les négociations commencent dans les 3 mois suivant l'acte de dénonciation.

L'avenant dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du délai de préavis. Les parties s'engagent à négocier afin de conclure un accord de substitution au plus tard à l'expiration du délai de survie de 12 mois.

JB
RF

692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711

En l'absence de conclusion d'un accord de substitution dans un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis, le présent accord cessera de produire ses effets à l'expiration de ce délai.

Article 9.4 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 novembre 2021

Pour la Direction



Pour les Organisations Syndicales

Valérie BEUVEUX
UNSA



Sous réserve que l'article 3.4 ne s'applique pas
aux musiciens en CDJU des formations permanentes,
eux-ci relèvent des dispositions du chapitre V.1 du
Titre 2.

Pour la CFDT
Renaud DALMAR



Réserve: Les CFDT considère
cet accord comme
une première étape
d'un accord final complet
des questions de "temps de
travail" et "des barèmes
minimum de rémunération"
qui devront être ~~placés~~
l'aboutir avant juillet 2022
Il s'agit donc d'une signature
provisoire. En l'occurrence
la CFDT se réserve la
possibilité de dénoncer
l'accord si l'issue de ce
délai

Pour FO, la négociation menée avant juillet 2022 sur les barèmes ne suffira pas à apporter des solutions aux difficultés rencontrées à Radio France par les CDDV FO demandera la révision du présent accord à la réception du calendrier social concernant le 2nd volet CDDV afin de renforcer un certain nombre de mesures à destination de cette catégorie de salariés, notamment pour la population la moins bien rémunérée et la plus fragile.

le 19/11/22

Pour FO

Ronan Feunteun

