

Convention collective

RADIODIFFUSION



N° de brochure : 3285

N° IDCC : 1922

Date de dernière mise à jour : 2020-08-05

Sommaire

Titre Ier : Dispositions générales 1

Champ d'application 1
 Durée 1
 Révision 1
 Dénonciation 1
 Avenants 1
 Adhésions 1
 Droits acquis 1

Titre II : Commission nationale de conciliation et d'interprétation 2

Mission 2
 Composition 2
 Fonctionnement 2
 Délégation régionale paritaire 2
 Participation des salariés à la commission mixte paritaire ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation et à ses délégations régionales 3

Titre III : Droit syndical 3

Liberté d'opinion 3
 Droit syndical et sections syndicales d'entreprises. 3
 Attributions propres aux sections syndicales. 3
 Information syndicale aux salariés. 4
 Délégué(e)s syndicaux 4
 Autorisations d'absence 4

Titre IV : Institutions élues 4

Effectifs, électorat, éligibilité 4
 Délégué(e)s du personnel. 5
 Comité d'entreprise 5

Coefficients 5

Dispositions générales 6

Textes Attachés 6

Annexe : Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 Convention collective nationale du 11 avril 1996 6
 TITRE III : du secteur public de la communication audiovisuelle. 7
 Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 34 Convention collective nationale du 11 avril 1996 7
 Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 281 Convention collective nationale du 11 avril 1996 8
 Avenant n° 2 du 11 décembre 1998 relatif à la collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation 8
 Objet de l'avenant 8
 Gestion de la contribution par l'APAR 8
 Collecte de la contribution 8
 Affectation du produit de la collecte 9
 Information de la commission mixte paritaire 9
 Demande d'extension 9
 Accord du 28 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 9
 Préambule 9
 Champ d'application 10
 Réduction de la durée du travail 10
 Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail 10
 Modalités de la réduction de la durée du travail à 35 heures 10
 Modalité de la réduction du temps de travail à 32 heures 10
 Accord d'entreprise et mandatement 10
 Repos non pris sur la période de référence 11
 Départ au cours de la période de référence 11
 Temps partiel 11
 Incidences salariales 11
 Développement ou maintien de l'emploi et dispositif d'aide incitative de l'Etat 11
 Modalités de suivi 12
 Dépôt de l'accord et demande d'extension 12
 Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants 12
 Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle 12
 Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle 13
 Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres 13
 Accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires 13
 Préambule 13
 Accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai 19
 Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel 20
 Avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel 23
 Accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance 24
 Préambule 24
 Titre Ier Dispositions communes à la garantie « frais de soins de santé » et à la garantie « prévoyance » 24
 Titre II Dispositions relatives à la couverture Santé 25
 Titre III Dispositions relatives à la couverture prévoyance 26
 Titre IV Autres dispositions 27
 Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance 29
 Adhésion par lettre du 12 octobre 2016 de la FASAP FO à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance 29
 Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes 30
 Accord de méthode du 1er février 2019 relatif à la négociation pour la mise en oeuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de

radiodiffusion privées et publiques	33
Préambule	33
Avenant n° 1 du 17 janvier 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	34
Préambule	34
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels	35
Préambule	35
Avenant n° 2 du 2 juillet 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel	35
Préambule	35
Avenant n° 3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail à temps partiel	35
Préambule	36
Textes Salaires	37
Convention collective nationale du 11 avril 1996 relative aux salaires	37
Barème des salaires des employés de R.L.P. au 1er avril 1995	37
Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998	37
Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires	38
Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires	40
.....	40
Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires	41
Annexe	42
Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2010	45
Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011	46
Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	47
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	48
Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	49
Accord du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minima	51
Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima	52
Accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels	53
Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels	54
Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue	55
Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	57
Préambule	57
Annexe	60
Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	61
Avant-propos	61
Annexes	66
Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	68
Annexes	76
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	80
Préambule	81
1. Objet et dénomination	81
2. Périmètre de l'opérateur de compétences	81
3. Forme juridique et textes constitutifs	81
4. Missions	82
5. Dispositions financières	82
6. Gouvernance	82
7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale	84
8. Dévolution	84
9. Durée et entrée en vigueur	84
10. Loi applicable et règlement des différends	85
11. Interprétation	85
12. Commission de suivi	85
13. Clause de revoyure	85
14. Effet	85
15. Révision	85
16. Dénonciation	85
17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité	85
18. Agrément et extension	85
Annexes	85
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)	NV-1
Avenant mise en place CPPNI (19 mars 2019)	NV-1
Avenant correctif CPPNI (27 novembre 2019)	NV-1
Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (accord d'étape). Etendue par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des radios privées ; Syndicats des interprofessionnels des radios et télévisions indépendantes ; Conseil national des radios associatives ; Fédération française des radios chrétiennes ; Confédération nationale des radios libres ; Syndicat des réseaux nationaux.
Organisations de salariés	Fédération des arts et des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse C.G.T.-F.O. ; Fédération de la communication, de la culture et du spectacle C.F.E.-C.G.C. ; Fédération communication culture C.F.D.T.
Organisations adhérentes	Syndicat national de radiodiffusion et de la télévision CGT par lettre du 21 janvier 1998 (BO CC 98-7). Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, par lettre du 13 mai 2002 (BO CC 2002-22). Fédération nationale SAMUP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 8 septembre 2004 (BO CC 2004-39). Syndicat national des radios libres, par lettre du 25 juillet 2005 (BO CC 2005-33).

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Durée

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Révision

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

Avenants

Article 1.5

En vigueur étendu

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

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

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

Adhésions

Article 1.6

En vigueur étendu

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

Droits acquis

Article 1.7

En vigueur étendu

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

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

Titre II : Commission nationale de conciliation et d'interprétation

Mission

Article 2.1

En vigueur étendu

Afin d'assurer les meilleures conditions d'application de la présente convention, il est créé une commission nationale de conciliation et d'interprétation.

La commission est chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la convention et d'en rechercher la solution à l'amiable ;
- d'étudier tout différend d'ordre individuel résultant de l'application de la convention si aucune solution n'a été apportée au sein de l'entreprise concernée ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention.

En cas de désaccord sur l'assimilation d'une fonction non répertoriée, l'employeur ou le salarié pourra saisir la commission nationale de conciliation et d'interprétation afin qu'elle émette un avis.

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

Composition

Article 2.2

En vigueur étendu

La commission est composée de représentants de chacune des parties, employeurs et salariés, signataires de la convention, à raison de deux représentants par organisation syndicale et d'autant de représentants des employeurs.

La présidence de la commission est assurée alternativement par période d'un an par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Fonctionnement

Article 2.3

En vigueur étendu

Toute organisation peut saisir le président par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la commission qui se réunit dans un délai qui ne peut excéder trois mois à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

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

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

Les avis d'interprétation pris à l'unanimité pourront faire l'objet d'avenants à la convention collective suivant la procédure prévue à l'article 1.5.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission sous la responsabilité du président et adressé à chacun de ses membres dans les quinze jours. Ce procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les vingt jours suivants, aucune observation écrite n'a été notifiée au président par l'un des membres. Passé ce délai, le procès-verbal est transmis aux parties intéressées.

Une contribution destinée à permettre le fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, et la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci (article 2.4.2) est instituée. Son montant sera de 0,05 % des salaires, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, inclus dans le champ de la présente convention.

Les modalités de collecte et gestion de cette contribution feront l'objet d'un avenant.

Article 2.3

En vigueur non étendu

Toute organisation (1) peut saisir le président par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la commission qui se réunit dans un délai qui ne peut excéder trois mois à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

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

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

Les avis d'interprétation pris à l'unanimité pourront faire l'objet d'avenants à la convention collective suivant la procédure prévue à l'article 1.5.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission sous la responsabilité du président et adressé à chacun de ses membres dans les quinze jours. Ce procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les vingt jours suivants, aucune observation écrite n'a été notifiée au président par l'un des membres. Passé ce délai, le procès-verbal est transmis aux parties intéressées.

Une contribution destinée à permettre le fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, et la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci (article 2.4.2) est instituée. Son montant sera de 0,05 % des salaires, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, inclus dans le champ de la présente convention.

Les modalités de collecte et gestion de cette contribution feront l'objet d'un avenant.

NOTA : (1) Mot exclu de l'extension par arrêté du 22 octobre 1996.

Délégation régionale paritaire

Article 2.4

En vigueur étendu

2.4.1 Définition et compétence.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation peut, dans un souci de rapidité et d'allègement des procédures, constituer des délégations régionales paritaires.

Les délégations régionales paritaires ont vocation à être des structures accessibles aux salariés. Leur but est de favoriser l'application de la convention collective par le dialogue et la négociation paritaire avant, dans la mesure du possible, toute autre procédure légale.

Les délégations régionales paritaires sont composées d'un représentant des employeurs et d'un représentant des employés.

Elles ont pour mission de :

- a) Renseigner les salariés ou employeurs sur leurs droits et obligations relevant de la convention collective ;
- b) Régler les litiges individuels ou collectifs qui lui seront transmis par le bureau de la commission nationale pour favoriser leur règlement dans de brefs délais.

2.4.2 Saisine et constitution de la délégation régionale paritaire.

La délégation régionale est saisie sur requête adressée par lettre à l'adresse de la commission nationale. Le bureau de la commission nationale choisit alors :

- de traiter la requête en commission nationale de conciliation et d'interprétation ;
- ou de constituer une délégation régionale afin que celle-ci étudie la requête.

La délégation régionale est constituée par le bureau de la commission nationale de conciliation et d'interprétation.

Chaque syndicat signataire de la convention collective établit une liste de personnes susceptibles de siéger dans ces délégations régionales.

Pour chaque dossier, il est constitué une délégation régionale en fonction du lieu d'établissement des parties en présence et des souhaits de représentation qui seront formulés par les représentants des employeurs ou des employés.

2.4.3 Pouvoirs.

La délégation régionale peut répondre par écrit aux demandes de renseignements qui lui sont transmises par le bureau de la commission nationale.

Les avis écrits rendus par les délégations régionales n'ont aucune valeur interprétative quant à la convention collective.

Pour le règlement des litiges, la délégation régionale peut soit organiser une réunion à laquelle seront conviées les parties, soit se déplacer dans les entreprises.

En cas d'accord dans le cadre du règlement d'un litige, la délégation régionale rédige un procès-verbal en trois exemplaires dont un pour chacune des parties et un pour archive au bureau de la commission nationale.

Ce procès-verbal précise notamment la teneur de l'accord, les dispositions de la convention collective concernées par l'accord. Il mentionne les délégués présents à la négociation et est signé par l'employeur et le salarié.

Ces accords n'ont aucune valeur interprétative au regard des dispositions de la convention collective.

En cas de désaccord des parties, la délégation régionale paritaire en réfère à la commission nationale de conciliation et d'interprétation.

NOTA : Arrêté du 22 octobre 1996 art. 1 : point b du troisième tiret de l'article 2.4.1 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Participation des salariés à la commission mixte paritaire ainsi qu'à la commission nationale de conciliation et d'interprétation et à ses délégations régionales

Article 2.5

En vigueur étendu

2.5.1 Droit d'absence.

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps de travail effectif et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Cette charge salariale est remboursée à l'employeur.

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

2.5.2 Indemnisation des frais.

L'indemnisation des frais de déplacement des représentants des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs est assurée par la contribution définie à l'article 2.3.

Le nombre de salariés dont les frais sont pris en charge au titre de leur participation aux réunions de la commission nationale de négociation et d'interprétation est limité à deux par organisation syndicale représentative.

Les frais de déplacement sont indemnisés sur la base suivante :

- pour les déplacements inférieurs à 400 kilomètres, selon le tarif SNCF 2e classe (supplément inclus) ;
- pour les déplacements supérieurs à 400 kilomètres, selon le tarif le plus économique de la voie aérienne, ou du tarif SNCF 1re classe (supplément inclus).

Les repas sont indemnisés selon cinq fois le minimum garanti.

2.5.3 Modalités.

Ces indemnités ne sont dues qu'aux salariés et employeurs ayant émargé sur la liste de présence.

Les justificatifs et les demandes d'indemnisations seront transmises à la commission nationale par les organisations syndicales représentatives qui ont mandaté le délégué dans les trente jours suivant la réunion.

L'indemnisation par la commission nationale sera effective dans les soixante jours suivant la réunion.

Titre III : Droit syndical

Liberté d'opinion

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Droit syndical et sections syndicales d'entreprises.

Article 3.2

En vigueur étendu

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

Attributions propres aux sections syndicales.

Article 3.2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention conviennent que :

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

- les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés dans l'entreprise par les syndicats représentatifs.

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

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

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

Article 3.2.1

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la présente convention conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail *après concertation avec le chef d'entreprise qui fixe les modalités de mise en oeuvre* ; (1)

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

- les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés dans l'entreprise par les syndicats représentatifs. *Un exemplaire des communications syndicales est transmis simultanément à l'employeur* (1).

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

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

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

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 22 octobre 1996.

Information syndicale aux salariés.

Article 3.2.2

En vigueur étendu

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

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

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

Délégué(e)s syndicaux

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1 Désignation des délégué(e)s syndicaux.

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

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

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

3.3.2 Crédit d'heures des délégué(e)s syndicaux.

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

- de 50 à 99 salariés : 10 heures par mois ;

- de 100 à 149 salariés : 15 heures par mois ;

- de 150 salariés et plus : 20 heures par mois,

NOTA : (1) Alinéa 1 de l'article 3.3.1 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

Autorisations d'absence

Article 3.4

En vigueur étendu

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

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

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

Titre IV : Institutions élues Effectifs, électorat, éligibilité

Article 4.1

En vigueur étendu

4.1.1 Décompte des effectifs.

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

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

heures par mois.

4.1.2 Electorat et éligibilité.

Sont électeurs ou éligibles :

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

Délégué(e)s du personnel.

Article 4.2

En vigueur étendu

Les signataires de la présente convention s'engagent à s'appliquer, dans les entreprises de onze salariés ou plus, les dispositions du code du travail (L. 421-1 et suivants du code du travail).

Comité d'entreprise

Article 4.3

En vigueur étendu

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

Coefficients

En vigueur étendu

Coefficient 108 - 120

- Animateur débutant : moins d'un an. Collaborant, auprès d'un animateur titulaire, ou sous le contrôle d'exécution de la direction d'antenne, à une ou plusieurs émissions ;
- Dactylo débutant(e) : moins d'un an. Capable d'effectuer des travaux de frappe simple, sur machine à écrire ;
- Employé de bureau : débutant ou sans qualification particulière, exécutant des travaux d'écriture, de chiffrage, de report, de classement, de tenue de fichiers, de distribution du courrier courant et autres travaux analogues et simples ;
- Employé d'entretien, de manutention, coursier : susceptible d'effectuer tous travaux à l'intérieur de l'entreprise tels que entretien des locaux, transferts de dossiers et matériel, déménagement. Il effectue les courses et les livraisons à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ;
- Hôte(sse)-standardiste : chargé d'établir et de recevoir les communications téléphoniques et d'assurer d'autres tâches : accueil, travaux administratifs, service lors d'une réception, etc. ;
- Technicien de surface : chargé d'assurer l'entretien des locaux, de l'ensemble du mobilier, de la vitrerie.

Coefficient 121 - 130

- Agent commercial : chargé de prospecter la clientèle, sur la base des missions qui lui sont confiées ou de recevoir les ordres de publicité. Il établit le bordereau détaillé des messages à diffuser tous les jours et en contrôle l'exécution ;
- Aide-comptable : ayant des connaissances comptables suffisantes (CAP ou formation équivalente), susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques simples, passant toutes écritures et tenant des livres auxiliaires, suivant les directives d'un comptable ou du directeur de la radio ;
- Animateur : chargé de l'animation et de l'exploitation technique, d'une ou plusieurs tranches horaires (interventions orales selon un cahier des charges déterminé par la direction des programmes).
- Animateur-technico-réalisateur (1er échelon) : chargé de l'animation, d'une ou plusieurs émissions, exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'antenne, le montage sonores, publicités ;
- Assistant technicien : travaille sous la responsabilité d'un technicien de maintenance ou d'exploitation, ou du responsable d'antenne ;
- Dactylo facturier(e) : chargé(e) d'établir les débits, factures et capable d'effectuer toutes opérations nécessitées par la composition des factures, relevés de comptes, bordereaux, etc. ;
- Opérateur de saisie : effectue les manipulations nécessaires à la mise en route et au fonctionnement de l'ordinateur. Il lance les travaux selon l'ordonnancement prévu ; il signale les anomalies ;
- Producteur-speaker de messages publicitaires : reçoit les ordres de publicité. Suit, réalise et enregistre les messages publicitaires suivant les instructions données par la clientèle, l'agence de publicité ou son chef de service. Etablit le bordereau détaillé des publicités à diffuser chaque jour. Il enregistre sur informatique la mise en place des publicités. Il se charge de la gestion des archives publicitaires ;
- Secrétaire : chargé(e) de l'exécution, pour un ou plusieurs collaborateurs, de travaux de secrétariat pouvant comporter la rédaction de courrier et l'exécution de tâches simples de gestion et apte à utiliser tout matériel de bureautique ;
- Sténodactylographe : capable de cent mots minute ' sténo ' et quarante mots minute ' dactylo '. Présentation soignée des documents sans faute d'orthographe. Saisit les données sur informatique ;
- Technico-réalisateur : chargé de coordonner l'ensemble des constituantes d'une émission (éléments sonores, technique, publicité).

Coefficient 131 - 144

- Animateur-réalisateur : animateur confirmé, réalise et enregistre également les messages publicitaires ;
- Comptable (1er échelon) : possédant un diplôme (niveau IUT) ou une expérience équivalente. Est capable, en plus des tâches de l'aide-comptable, de tirer des prix de revient, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, de faire la centralisation des comptes et de fournir tous les éléments pour l'établissement du bilan ;
- Technicien d'exploitation : chargé de la mise en oeuvre et de l'exploitation des moyens techniques nécessaires à toute émission de radio conformément aux directives définies par la direction. Il peut être amené à effectuer une maintenance de premier degré sur le matériel dont il a la charge (réparation mineure, entretien de base).

Coefficient 145 - 168

- Animateur - technico-réalisateur (2e échelon) : chargé de l'animation d'une ou plusieurs tranches horaires. Il est chargé également de coordonner l'ensemble des constituantes d'une émission (éléments sonores, technique, publicité) ;
- Attaché commercial : sous l'autorité du chef de publicité et de la direction, remplit des charges administratives, assiste le chef de publicité dans la prospection de la clientèle publicitaire de la radio, assure la liaison avec les annonceurs, établit les documents nécessaires à l'exécution, la réalisation sonore et la facturation, contrôle la bonne exécution des messages, assure la tenue du fichier clientèle et des documents de prospection. Assure la rédaction et le planning des messages publi-rédactionnels et des messages publicitaires ;
- Comptable (2e échelon) : il est capable, en raison de son expérience et de sa compétence, de prendre la responsabilité de toute la comptabilité de la radio, de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir le bilan, les déclarations d'ordre fiscal et social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable ;
- Technicien de maintenance : assurant la maintenance du matériel H.F. et/ou B.F. de l'entreprise. Niveau BTS ou DUT.

- Assistant à la programmation, programmeur : ayant la charge de la collecte de l'ensemble des éléments du programme. Il assure la partie administrative et logistique de la gestion du programme (gestion des jeux, des conducteurs, maquettes de présentation, saisie des titres en informatique et de la programmation en informatique) ;

- Chef comptable : cadre qui, par son expérience et sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité de la radio, d'établir le bilan, les déclarations fiscales et sociales, de préparer les éléments nécessaires au contrôle de gestion, avec la collaboration possible d'employés de comptabilité placés sous ses ordres ;

- Chef de publicité ou de ventes : cadre qui dirige et anime l'exploitation commerciale de l'espace publicitaire d'une radio. Il prospecte la clientèle et/ou supervise la prospection des attachés commerciaux. Il dirige et contrôle la bonne exécution de la publicité et toute la partie administrative qui en découle ;

- Chef de service administratif : cadre qui, sous l'autorité du directeur de la radio, est chargé des problèmes d'administration courante et d'organisation du travail des différents services administratifs et commerciaux ;

- Chef de service technique : cadre responsable du domaine technique. Il assure l'efficacité des matériels et la gestion des personnels, sous sa responsabilité. Il coordonne la mise en place et l'exécution des travaux ;

- Réalisateur : responsable de l'émission, sous l'autorité du chef d'antenne ou du directeur des programmes, et chargé d'en coordonner l'ensemble des moyens matériels et humains (animateur(s), éléments sonores, moyens techniques) ;

- Secrétaire de direction : diplômé ou de très grande expérience, capable d'initiative et susceptible de prendre responsabilité en l'absence de son directeur, de rédiger seul le courrier ordinaire de la direction ou des rapports de haut niveau à la demande de son directeur.

Coefficient 180 - 200

- Assistant de direction ou secrétaire général : collaborateur le plus proche de la direction, qu'il assiste dans tous les actes de la gestion et de la bonne marche de la radio et qu'il doit pouvoir éventuellement représenter. Il a aussi autorité sur l'ensemble du personnel ;

- Directeurs de service : cadres assurant la direction de leur service, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail ;

- Directeur des programmes : cadre ayant pour mission de créer une stratégie de programme et de veiller à l'application de cette stratégie.

En vigueur étendu

EMPLOIS REPÈRES			EMPLOIS SIMILAIRES OU ASSIMILÉS			
Niveau	Coefficient	Définitions générales	Administratif et logistique	Technique	Artistique	Commercial
I	108 à 120	Pas d'autonomie, absence de connaissances, répétitivité, adaptation rapide	Dactylo débutant(e), employé(e) de bureau, employé(e) d'entretien, de manutention, coursier, hôte(sse)-standardiste, technicien de surface.		Animateur(rice) débutant(e)	
II	121 à 130	Emploi qui requiert un minimum de connaissances, un diplôme professionnel, dans le cadre d'instructions données.	Aide-comptable, dactylo, facturier(e), opérateur(rice) de saisie, secrétaire, sténodactylographe.	Assistant(e), technicien(ne), technico-réalisateur.	Animateur(rice), producteur-speaker de messages publicitaires. Animateur(rice)-technico-réalisateur(rice) (1er échelon).	Agent commercial
III	131 à 144	Emploi nécessitant une connaissance professionnelle établie. Peut impliquer une certaine polycompétence dans le cadre d'objectifs opérationnels.	Comptable (1er échelon)	Technicien(ne) d'exploitation.	Animateur(rice)-réalisateur(rice)	
IV	145 à 168	Emploi impliquant des responsabilités, une autonomie dans l'organisation des tâches liées à la fonction.	Comptable (2e échelon)	Technicien(ne) de maintenance	Animateur(rice)-technico-réalisateur(rice) (2e échelon)	Attaché commercial
V	169 à 179	Emploi qui, outre les qualités professionnelles requises au niveau IV, implique des qualités relationnelles et la responsabilité totale dans la fonction.	Chef comptable, chef de service administratif, secrétaire de direction.	Chef de service technique	Assistant(e) à la programmation, programmeur(rice), réalisateur(rice)	Chef de publicité ou de ventes
VI	180 à 200	Emploi qui, outre les qualités requises au niveau V, implique un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail.	Assistant(e) de direction ou secrétaire général, directeur de service.	Directeur de service.	Directeur(rice) de programmes, directeur de service	Directeur de service

Dispositions générales

Article 5

En vigueur étendu

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

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

TITRE III : du secteur public de la communication audiovisuelle.

Annexe : Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986

Article 44

En vigueur étendu

Sont chargées de la conception et de la programmation d'émissions de radiodiffusion sonore ou de télévision :

1. Une société nationale de programme chargée de la conception et de la programmation d'émissions de radiodiffusion sonore, dont elle fait assurer la diffusion ;
2. Une société nationale de programme chargée de la conception et de la programmation d'émissions de télévision dont elle fait assurer la diffusion sur l'ensemble du territoire métropolitain ;
3. Une société nationale de programme chargée de la conception et de la programmation d'émissions de télévision à caractère national et régional dont elle fait assurer la diffusion sur l'ensemble du territoire métropolitain ;
4. Une société nationale de programme chargée de la conception et de la programmation d'émissions de télévision et de radiodiffusion sonore destinées à être diffusées dans les départements, territoires et collectivités territoriales d'outre-mer ;
5. Une société nationale de programme chargée de la conception et de la programmation d'émissions de radiodiffusion sonore destinées à la diffusion internationale, ainsi que de la production des oeuvres et documents radiophoniques destinés à la distribution internationale. Elle inclut dans ses programmes des émissions à destination des Français de l'étranger. Son financement peut être assuré notamment par des ressources budgétaires.

Dans les conditions fixées par les cahiers des charges mentionnés à l'article 48, les sociétés nationales de programme produisent pour elles-mêmes et à titre accessoire des oeuvres et documents audiovisuels et participent à des accords de coproduction.

Elles peuvent commercialiser ou faire commercialiser les oeuvres et documents audiovisuels dont elles détiennent les droits, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article 49.

La société mentionnée au 1 ci-dessus assure la gestion et le développement d'orchestres et de chœurs.

La société mentionnée au 4 ci-dessus peut inclure dans ses programmes les émissions des autres sociétés nationales de programme, qui sont mises à sa disposition à titre gratuit, et peut assurer un service international d'images.

Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 34 Convention collective nationale du 11 avril 1996

Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 34

En vigueur étendu

Paris, le 29 août 1989.

Conscient de l'importance de la radio dans la vie des Français qui sont près de 80 % à l'écouter quotidiennement 'cinq millions à chaque instant' et dans le but de combattre la dégradation des conditions d'écoute, le Conseil supérieur de l'audiovisuel a engagé une réflexion approfondie sur le paysage radiophonique.

Le Conseil a arrêté les orientations qui suivent, à l'issue d'une réflexion menée en liaison étroite avec les professionnels. Ces derniers ont communiqué au Conseil plus de quarante contributions écrites. Le Conseil a en outre procédé à une série d'auditions. Il est désormais en mesure de préciser ce que sera sa politique d'attribution des fréquences.

L'objectif du Conseil est de dessiner un paysage diversifié, cohérent et durable, permettant à chaque auditeur d'écouter le programme de son choix.

Prenant acte de la diversité des situations existantes, de la tendance au développement des radios nationales thématiques (réseaux musicaux) et du redéploiement des radios périphériques et de service public sur la modulation de fréquence, le Conseil a décidé d'organiser les futures procédures d'appel aux candidatures de manière à faire à chaque type de radio la place qui lui revient et à éviter les ambiguïtés et les faux-semblants. Le Conseil entend en particulier sauvegarder l'existence de radios authentiquement non commerciales et garantir leur vocation associative.

Le Conseil fera ainsi très largement application de la faculté que lui ouvre la loi de lancer des appels aux candidatures par 'catégories de services'.

La définition de ces catégories comblera plusieurs critères :

caractère commercial ou non commercial, caractère local ou non local, caractère généraliste ou thématique, indépendance ou affiliation.

Dans la plupart des cas - compte tenu du nombre de radios concernées - , la combinaison de ces critères conduira le Conseil à distinguer, en dehors du service public, les cinq catégories de services de radiodiffusion sonore suivants :

- services non commerciaux ;
- services commerciaux à vocation locale indépendante ;
- services commerciaux à vocation locale affiliés ou franchisés ;
- services commerciaux à vocation nationale thématiques ;
- services commerciaux à vocation nationale généralistes ;

Sur la base de cette classification, le Conseil a arrêté les principes suivants :

- les appels aux candidatures seront distincts par catégorie de service ;
- un même candidat ne peut postuler à l'attribution de fréquences dans la catégorie des radios commerciales locales indépendantes et dans celle des radios commerciales locales franchisées ;
- seules peuvent postuler dans la catégorie des 'radios non commerciales' les associations et fondations éligibles au fonds de soutien à l'expression radiophonique ;
- seules peuvent postuler au titre de 'services à vocation locale' les radios dont la desserte n'excède pas les ressorts géographiques de deux comités techniques radiophoniques ou celles dont la zone de couverture comprend une population recensée inférieure à six millions d'habitants ;
- les ressources commerciales locales (publicité, parrainage) sont exclusivement destinées au financement de programmes locaux ; de même, les messages publicitaires locaux ne doivent être insérés que dans un programme local ;
- le titulaire de l'autorisation doit être l'exploitant effectif du service ;
- les radios locales ou régionales ayant passé un accord de programmation avec un tiers doivent assurer un programme d'intérêt local clairement identifié. Celui-ci se compose d'émissions d'information locale ou régionale, d'émissions de service ou d'émissions consacrées à l'expression ou à l'animation locale. Ces émissions doivent être diffusées à des heures et pendant un temps d'antenne significatifs. Des informations précises devront être fournies lors du dépôt des demandes d'autorisation.

Ces principes trouveront leur expression dans les appels aux candidatures et les conventions à venir.

Toute méconnaissance de ces principes, pendant la durée de l'autorisation, notamment tout changement de catégorie, tombera sous le coup des dispositions de l'article 42-3 de la loi du 30 septembre 1986, aux termes desquels 'l'autorisation peut être retirée sans mise en demeure préalable en cas de modification substantielle des données au vu desquelles les autorisations avaient été délivrées'.

Les premiers appels aux candidatures qui seront lancés par le C.S.A. concernent les régions Bourgogne - Franche-Comté et Provence - Alpes-Côte d'Azur

dans lesquelles des comités techniques radiophoniques devront être mis en place au début de l'automne.

Quant aux autorisations actuellement en vigueur, le Conseil ne les remettra pas en cause avant leur terme légal.

Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 281 Convention collective nationale du 11 avril 1996

Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 281

En vigueur étendu

Paris, le 10 novembre 1994.

Un décret réglementant l'accès des radios privées aux ressources de publicité locale est paru au Journal officiel du 10 novembre 1994.

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel va donc être en mesure de lancer très rapidement des appels aux candidatures partiels dans toutes les régions où des fréquences sont actuellement disponibles.

Dès aujourd'hui, le Conseil a décidé de procéder à de nouveaux appels généraux aux candidatures pour les régions Rhône-Alpes et Alsace-Lorraine.

Ces appels s'adressent aux cinq catégories de services définis de la manière suivante :

Catégorie A

Services associatifs éligibles au fonds de soutien

Il s'agit des services éligibles au fonds de soutien à l'expression radiophonique, institué par l'article 80 de la loi de 30 septembre 1986 modifiée, dont les ressources commerciales provenant des messages de publicité ou de parrainage diffusés à l'antenne sont inférieures à 20 % du chiffre d'affaires.

Ces radios ont pour vocation d'être des radios de proximité, des radios communautaires, culturelles ou scolaires. Elles devront consacrer aux programmes d'intérêt local au moins quatre heures quotidiennes entre 6 heures et 22 heures.

Catégorie B

Services locaux ou régionaux indépendants ne diffusant pas de programme national identifié

Par locaux ou régionaux, on entend des services dont la zone de desserte couvre une population inférieure à six millions d'habitants.

Il s'agit de services indépendants ne diffusant pas de programme national identifié et se caractérisant par la présence, dans leurs émissions, d'un programme d'intérêt local d'une durée quotidienne, publicité non comprise, d'au moins quatre heures entre 6 heures et 22 heures.

Catégorie C

Services locaux ou régionaux diffusant le programme d'un réseau thématique à vocation nationale

Comme pour la catégorie B, par locaux ou régionaux, on entend des services dont la zone de desserte ne couvre pas une population de plus de six millions d'habitants.

Ces services se caractérisent par la diffusion quotidienne d'un programme d'intérêt local et, en complément, d'un programme identifié fourni par un réseau thématique à vocation nationale.

Catégorie D

Services thématique à vocation nationale

Il s'agit de services dont la vocation est la diffusion d'un programme thématique sur le territoire national sans décrochages locaux.

Catégorie E

Services généralistes à vocation nationale

Il s'agit de services dont la vocation est la diffusion sur le territoire national d'émissions qui font une large part à l'information et offrent une grande diversité de programmes.

Ces services pourront, dans la limite quotidienne d'une heure, effectuer des décrochages destinés à la diffusion d'informations locales.

Les textes d'appels aux candidatures, qui seront prochainement publiés au Journal officiel, contiendront toutes les précisions concernant les conditions dans lesquelles les services peuvent se porter candidats ainsi que sur le déroulement de la procédure.

Par ailleurs, le Conseil mènera une réflexion sur les conditions dans lesquelles les conventions passées antérieurement avec les opérateurs seront adaptées aux nouvelles dispositions réglementaires.

Avenant n° 2 du 11 décembre 1998 relatif à la collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des radios associatives ; Confédération nationale des radios libres ; Fédération française des radios chrétiennes ; Syndicat interprofessionnel des radios et TV indépendantes ; Syndicat national des radios privées.
Organisations de salariés	Fédération communication culture CFDT ; Syndicat Force ouvrière.

Objet de l'avenant

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur étendu

L'avant-dernier alinéa du 2-3 de la convention collective nationale de la radiodiffusion instaure une contribution des employeurs pour permettre le fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, et la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci. Le présent avenant à la convention collective nationale de la radiodiffusion précise, entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires, les modalités de collecte et de gestion de cette contribution.

Gestion de la contribution par l'APAR

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

L'association patronale de la radiodiffusion (APAR), association loi 1901 constituée entre les organisations d'employeurs, se voit confier la gestion de la contribution instaurée par l'article 2-3 de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

Collecte de la contribution

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La contribution instaurée par l'article 2-3 de la convention collective de la radiodiffusion est de 0,05 % de l'assiette de sécurité sociale des salaires versés par les employeurs entrant dans le champ de la convention collective. La contribution est acquittée annuellement, sur les salaires de l'année civile, et est exigible au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

A titre exceptionnel, les employeurs pourront s'acquitter des contributions sur les salaires de 1997, sans pénalités, lors du versement de la contribution sur les salaires de 1998.

3.2. L'appel de la contribution peut être confiée par l'APAR à un ou à des organismes choisis afin d'assurer dans des conditions d'économie et d'efficacité l'aspect technique de la collecte. Les employeurs qui ne s'acquittent pas de la contribution par cet intermédiaire, pour quelque motif que ce soit, doivent adresser spontanément leur contribution à l'APAR dans les mêmes délais.

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

Affectation du produit de la collecte

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Le produit net de la collecte reçu par l'APAR est affecté en priorité au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation, des délégations régionales paritaires, de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective, à l'indemnisation au titre de la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci et aux remboursements des frais exposés.

Le produit net de la collecte s'obtient en déduisant des sommes versées par les entreprises les commissions prélevées par l'organisme collecteur, et les coûts de fonctionnement de l'APAR.

4.2. Les indemnités et frais des salariés des entreprises cotisantes, et de leurs représentants syndicaux, exposés pour les commissions de négociation, de conciliation et d'interprétation seront remboursés en priorité par l'APAR. Lorsque l'employeur effectue l'avance pour le compte d'un ou plusieurs salariés, ses demandes de remboursement sont traitées avec le même degré de priorité.

Les indemnités et frais des employeurs et de leurs représentants sont remboursés en second rang, suivant les mêmes barèmes et dans les mêmes conditions de contrôle.

Les sommes sont payées ou remboursées sur justificatif, suivant un règlement intérieur fixé au sein de l'APAR, et communiqué aux membres de la commission mixte paritaire.

4.3. Les excédents éventuels de l'APAR pourront être employés à contribuer à des actions de formation de négociateurs ou de délégués, ou à mener des enquêtes répondant aux demandes des partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion.

Il ne sera procédé à aucune répartition des excédents ni dévolution à quelque fin que ce soit autre que relevant de l'objet de l'association.

Information de la commission mixte paritaire

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Demande d'extension

Collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant demandent son extension dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion.

Accord du 28 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le conseil national des radios associatives (CNRA) ; La confédération nationale des radios libres (CNRL) ; La fédération française des radios chrétiennes (FFRC) ; Le syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;
Organisations de salariés	Le syndicat national des radios privées (SNRP), La FTILAC CFTD ; L'union syndicale des journalistes (USJ) CFTD ; La fédération de la communication CFE-CGC ; Le syndicat national de la radiodiffusion et de télévision (SNRT) CGT ; Le syndicat national des journalistes (SNJ) CGT ; La fédération des arts et des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse Force ouvrière (FASAP-FO) ; Le syndicat des journalistes Force ouvrière (SJ-FO) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ) (1),

Préambule

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Préambule

En vigueur étendu

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux entreprises du secteur de la radiodiffusion privée, lorsqu'elles le souhaitent, de s'engager dans la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

Ces dispositions constituent le cadre juridique de référence pour toutes les entreprises qui procéderont à la réduction du temps de travail. Toutefois, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail doivent être négociées par accord d'entreprise. (1)

Le présent accord, conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, vise, en outre, à permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de conclure avec l'Etat (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) une convention de réduction collective de la durée du travail dans le cadre d'une procédure d'accès direct, sans obligation de négocier au niveau de l'entreprise sauf dans le cas prévu à l'article 6 du présent accord. Les signataires conviennent à cet effet de demander l'extension du présent accord afin que son application puisse permettre aux entreprises procédant à la mise en oeuvre anticipée de la réduction du temps de travail de bénéficier du dispositif public d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998.(2)

Les signataires souhaitent que la réduction du temps de travail contribue à la création d'emplois ou, en cas de difficultés économiques, à éviter des licenciements et à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés tout en restant compatible avec le développement économique des entreprises.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, y compris les personnels d'encadrement et les journalistes dans le respect des dispositions applicables, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion privée.

Réduction de la durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

En application de la loi du 13 juin 1998, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application, qui le souhaite, d'adopter, pour l'ensemble des personnels à temps complet ou partiel, un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail soit d'au moins 10 % de la durée initiale sans que le nouvel horaire de référence ne soit supérieur à 35 heures hebdomadaires, soit d'au moins 15 % sans que le nouvel horaire de référence ne soit supérieur à 32 heures hebdomadaires.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre choisies parmi celles ouvertes ci-après, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une concertation et d'une information écrite préalables des salariés. *Elles sont négociées avec les organisations syndicales dans les entreprises occupant plus de 50 salariés.*(1)

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art.1er).

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail rémunérés. Ces jours de repos sont dénommés ' jours de repos RTT '.

Chaque salarié ne relevant pas d'un tableau de service établit un relevé de son temps de travail journalier et de ses ' jours de repos RTT ' selon des modalités définies par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Modalités de la réduction de la durée du travail à 35 heures

Article 4

En vigueur étendu

Le choix entre les modalités ci-dessous peut-être effectué au sein de l'entreprise soit avec une modalité unique pour l'ensemble des salariés travaillant à temps plein concernés, soit en optant pour une modalité par catégorie de personnel à temps plein.

Modalité 1 (1)

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours dans la semaine.

Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et de 31 heures la seconde sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de ' repos RTT ' supplémentaires rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des ' jours de repos RTT ' correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Ces 6 jours sont fixés d'un commun accord. A défaut d'accord, 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires.

3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 14 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de ' jours de repos RTT ' supplémentaires rémunérés à raison de 24 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des ' jours de repos RTT ' correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Ces 24 ' jours de repos RTT ' sont fixés d'un commun accord.

Une planification prévisionnelle des ' jours de repos RTT ' peut être établie par l'employeur avec le salarié. En cas de modification de la planification prévisionnelle, ou en l'absence de cette prévision, l'employeur ou le salarié respectent un délai de prévenance minimum de 14 jours calendaires.

A défaut d'accord, 12 jours de repos sont fixés par le salarié, en dehors de périodes de suractivité éventuellement fixées par l'employeur. Les périodes de suractivité sont limitées à 13 semaines par période de 12 mois. 12 ' jours de repos RTT ' sont fixés par l'employeur.

D'un commun accord, tout ou partie des ' jours de repos RTT ' au titre de la réduction du temps de travail peut être accolé aux périodes de congés payés.

Modalité 4

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 32 heures, réparties sur 4 jours dans la semaine. Dans cette option, la différence entre la durée légale de 35 heures et la durée hebdomadaire de 32 heures donne la possibilité à l'employeur de fixer 17 journées de travail complémentaires par période de 12 mois, suivant les nécessités de service dans la limite maximale de 5 jours travaillés par semaine. Une programmation prévisionnelle, au moins trimestrielle et au maximum annuelle, des journées complémentaires est effectuée par l'employeur et communiquée au salarié. Des modifications de cette programmation peuvent être effectuées d'un commun accord, ou par l'employeur en respectant un délai de prévenance de 14 jours.

Par application de cette disposition, les heures de jour ne peuvent être compensées par des heures de nuit.

(1) Paragraphe ' modalité 1 ' étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 (6e alinéa) du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Modalité de la réduction du temps de travail à 32 heures

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 32 heures sur 4 jours.

Accord d'entreprise et mandatement

Article 6

En vigueur étendu

Des modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail différentes de celles prévues au présent accord peuvent être adoptées et mises en place lorsqu'elles font l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives *majoritaires* (2) dans l'entreprise ou suivant la procédure de mandatement d'un salarié par une organisation syndicale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).
(2) Terme exclu de l'extension (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Repos non pris sur la période de référence

Article 7

En vigueur étendu

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus à l'article 4 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Départ au cours de la période de référence

Article 8

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 4 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail par l'application de l'une des trois modalités ci-dessous, qui peuvent être appliquées simultanément au sein d'une même entreprise :

- maintien de leur temps de travail hebdomadaire : dans ce cas, le salaire brut mensuel est majoré de 10 % dans le cadre de la mise en application de la réduction du temps de travail ;

- diminution du temps de travail hebdomadaire de 10 %, sans diminution du salaire de base brut mensuel ;

- augmentation du temps de travail, dans la limite du nouvel horaire hebdomadaire de référence. Dans ce cas, le salaire brut mensuel est augmenté en proportion de l'accroissement de la durée de travail hebdomadaire, dans la limite d'un montant égal à celui d'un salarié à plein temps.

Le salarié dont le temps de travail ainsi modifié atteint la nouvelle durée hebdomadaire de référence dans l'entreprise cesse d'être considéré à temps partiel. Dans ce cas, la modalité d'application de la réduction du temps de travail qui est choisie pour l'entreprise, ou pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient, lui est applicable.

Journalistes rémunérés à la pige

Ils devront pouvoir bénéficier de la réduction du temps de travail dans la même proportion que les permanents. Les signataires du présent accord-cadre s'engagent à négocier un barème de rémunération minimale applicable aux pigistes dans leur forme de presse. Ce barème sera majoré de 10 % dans les entreprises auxquelles sera applicable le présent accord.

Incidences salariales

Article 10

En vigueur étendu

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail de référence de l'entreprise à 35 heures, les salaires bruts mensuels sont maintenus, ainsi que les avantages salariaux non liés à la durée du travail ou au nombre de jours travaillés.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail de référence de l'entreprise à 32 heures, l'incidence sur les salaires est négociée par entreprise. Les signataires rappellent que le dispositif public de l'aide incitative est majoré pendant 5 ans de 4 000 F par an et par salarié dont la durée du travail est ainsi réduite.

Lissage des rémunérations

Les variations du temps de travail constatées du fait de la mise en oeuvre des modalités d'application de la réduction du temps de travail fixées par le présent accord ne sont pas prises en compte pour la détermination de la rémunération au mois le mois. Les salaires sont donc lissés, à l'exception des primes dont la périodicité différente du mois est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles (telles que la prime de 13e mois des journalistes par exemple), des primes de résultat et des gratifications exceptionnelles. Pour les salariés payés à la commission, seule la partie fixe de la rémunération est concernée par le lissage.

Développement ou maintien de l'emploi et dispositif d'aide incitative de l'Etat

Article 11

En vigueur étendu

Les entreprises qui procéderont à une réduction collective du temps de travail soit par un accord d'entreprise pour celles employant plus de 50 salariés, soit en faisant directement application des dispositions du présent accord pour celles employant moins de 50 salariés, avant le passage à la durée légale de 35 heures (1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés), pourront bénéficier d'une aide de l'Etat sous forme d'un abattement de cotisations patronales. Elles doivent conclure à cet effet une convention avec l'Etat et créer ou préserver des emplois dans les conditions suivantes. (1)

La signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise relative à la réduction du temps de travail permet à l'entreprise de mettre en oeuvre la réduction du temps de travail en bénéficiant des aides instaurées par l'Etat à cet effet.

Volet offensif

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 et par convention conclue avec l'Etat (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), l'entreprise s'engage :

- soit à accroître l'effectif de ses salariés de 6 % de ses équivalents temps plein et à réduire le temps de travail d'au moins 10 % pour atteindre un horaire moyen collectif de 35 heures au plus ;

- soit à accroître l'effectif de ses salariés de 9 % de ses équivalents temps plein et à réduire le temps de travail d'au moins 15 % pour atteindre un horaire moyen collectif de 32 heures hebdomadaires.

Les embauches sur les emplois créés doivent être réalisées dans les 12 mois qui suivent la réduction effective du temps de travail. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

L'importance des embauches à réaliser est calculée sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 412-2 du code du travail.(2)

L'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel confirmée par avenant à leur contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail de ces salariés sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % ou 9 % d'embauches. Dans les radios associatives, l'embauche de jeunes sur des emplois conventionnés au titre de la création de ' nouveaux services, emplois jeunes ' peut être prise en compte au titre des engagements de création d'emplois liés à la réduction du temps de travail. (2)

Les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche et procèdent à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embauchent pour au moins la moitié des 6 % ou 9 % d'emplois créés soit des jeunes de moins de 30 ans, y compris sous contrat de formation en alternance

ou d'apprentissage, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées peuvent bénéficier d'un abattement supplémentaire par salarié concerné.

Cette majoration s'applique également aux entreprises qui prennent des engagements de création d'emplois supérieurs au minimum obligatoire.

Volet défensif (3)

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à éviter des suppressions d'emplois et à maintenir leurs effectifs pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Calcul de l'effectif

L'effectif pris en compte pour calculer le nombre d'embauches inclura les salariés permanents ainsi que les salariés en contrat de travail à temps partiel, en contrat à durée déterminée et les journalistes rémunérés à la pige. Pour ces dernières catégories, les temps partiels, les contrats à durée déterminée et les piges sont ramenés en équivalent temps plein.

Intégration des nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés pourront bénéficier dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'entreprise de formation dans les écoles agréées par les conventions collectives en vue d'assurer la meilleure adaptation possible à leur nouvel emploi.

Formation

La réorganisation du travail s'accompagnera d'un plan de formation permettant à chacun de mieux s'insérer dans le nouvel environnement de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéas étendus sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(3) Le paragraphe 'volet défensif' est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Modalités de suivi

Article 12

En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation et d'interprétation de la convention collective de la radiodiffusion privée, réunie en formation élargie aux syndicats de journalistes, aura pour rôle de suivre l'application du présent accord et d'étudier les difficultés éventuelles dont elle sera saisie par une organisation signataire. En cas d'accord unanime de ses membres, elle pourra émettre des avis ayant une valeur interprétative du présent accord. Elle pourra, à la demande d'au moins un signataire de la partie employeur et d'un signataire de la partie salariée, convoquer la réunion d'une commission mixte afin de proposer d'engager la négociation d'un avenant au présent accord.

Dépôt de l'accord et demande d'extension

Article 13

En vigueur étendu

Les signataires sont convenus de demander l'extension immédiate du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de l'autorité légale (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris).

Les signataires invitent les entreprises à mettre en application le présent accord et à conclure une convention avec l'Etat dans les meilleurs délais afin de bénéficier des dispositions du décret n° 99-498 du 17 juin 1999, qui stipule : ' Si la demande de convention est déposée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus ou agréés conclus antérieurement au 1er juillet 1999, le barème applicable est celui en vigueur à la date de conclusion dudit accord sous réserve que la demande de convention soit déposée avant l'expiration d'un délai de 3 mois courant à compter de la publication au Journal officiel de l'accord d'extension. '

Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants

Lettre d'adhésion de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants

En vigueur

Paris, le 8 septembre 2004.

La fédération nationale SAMUP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 132-9, dernier alinéa, et L. 132-10 du code du travail, je vous informe que la fédération nationale SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la convention collective sur la radiodiffusion (n° 3285), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions gré de bien vouloir nous indiquer par retour de courrier, la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,

bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n° 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,
bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres

En vigueur

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,
bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; FFRC ; SNRC ; SNRL ; CNRA.
Organisations de salariés	SNFORT ; FASAP ; USNA radio télé CFTC.

Préambule

Le présent accord a été négocié entre les partenaires sociaux de la commission mixte paritaire de la radiodiffusion réunie pour la convention collective de la radiodiffusion telle que fondée par l'accord d'étape du 11 avril 1996 et suivants, publiés aux Journaux officiels sous le numéro 3285.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Champ d'application

L'article 1. 1 du titre Ier de la convention collective nationale de la radiodiffusion « Champ d'application » est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

2. Définition des types de radio

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

Type 1 :

Les services indépendants de proximité : les services autorisés en catégories A et B.

Type 2 :

- les services décrochant sur un réseau national de catégories D et E : les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants ;

- les services constituant des réseaux de catégories D et E dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est inférieure à 30 millions d'habitants.

Type 3 :

Les services nationaux : les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelle que soit leur catégorie CSA.

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

Les services qui ne sont pas rattachés à une de ces définitions, parce qu'ils ne relèveraient pas d'un régime d'autorisation ou parce qu'ils seraient autorisés dans une catégorie spécifique ou nouvelle (radios d'autoroute et radios temporaires, par exemple), seront assimilés à la typologie de radio correspondant à l'étendue géographique du service délivré.

En cas de difficulté pour classer une entreprise de radio selon ces critères, la commission nationale de conciliation et d'interprétation pourra être saisie pour avis par toute organisation signataire et par toute organisation syndicale représentative de salariés.

Effets des types de radio :

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

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

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

a) Services de type 1

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

b) Services de type 2

- dans les entreprises de type 2, pour toutes les fonctions dont l'indice de référence est égal ou supérieur à 124 et jusqu'à 199 : l'indice applicable à chaque

fonction est majoré de 10 points ;

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

c) Services de type 3

Dans les entreprises de type 3 :

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

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

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

3. Dispositions d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Assimilation des fonctions non répertoriées

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

5. Saisine de la commission nationale de conciliation et d'interprétation

La présente disposition complète l'article 2. 1 de la convention collective de la radiodiffusion :

« En cas de désaccord sur l'assimilation d'une fonction non répertoriée, l'employeur ou le salarié pourra saisir la commission nationale de conciliation et d'interprétation afin qu'elle émette un avis.

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

6. Classement des fonctions par statut

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

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

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

7. Avantages en nature

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

8. Valeurs de point

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

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

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

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

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

Les valeurs de point évolueront ultérieurement par avenants négociés dans le cadre de la commission mixte paritaire de la radiodiffusion.

En vigueur étendu

Liste des fonctions administratives

a) Employés

Indice 120 :

- secrétaire débutant : idem secrétaire, moins de 2 ans dans la fonction ;

- employé de bureau débutant : idem employé de bureau, moins de 2 ans dans la fonction ;

- hôte d'accueil-standardiste : établit et reçoit les communications téléphoniques, assure toutes autres tâches relatives à l'accueil, aux travaux administratifs, ainsi qu'à la réception du public.

Indice 124 :

- aide-comptable : ayant des connaissances comptables établies (CAP ou formation équivalente), assure la tenue courante des comptes, passe toutes écritures comptables, établit des états, effectue le suivi, et tous travaux analogues suivant les directives d'un comptable ou de la direction de l'entreprise de radio ;

- employé de bureau : effectue des travaux d'écriture, de saisie, d'archivage, de classement, de tenue de fichiers, de distribution du courrier et autres travaux analogues ;

- secrétaire-assistant (1er échelon) : effectue, pour un ou plusieurs collaborateurs, des travaux de secrétariat pouvant comporter la rédaction de courriers et l'exécution de tâches simples de gestion, utilise tout matériel et logiciel de bureautique approprié (note : l'ancien emploi repère de sténodactylographe est assimilé à cette fonction).

Indice 131 :

- comptable (1er échelon) : possédant un diplôme (niveau DUT) ou une expérience équivalente. En plus des tâches de l'aide-comptable, établit les prix et tarifs, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, fait la centralisation des comptes et fournit tous les éléments pour l'établissement du bilan, établit la paie lorsque l'entreprise a un effectif de moins de 10 salariés (équivalents temps plein) ;

- secrétaire-assistant administratif et comptable (1er échelon) : effectue des travaux de secrétariat, prend les rendez-vous et effectue les travaux comptables sur instructions.

Indice 135 :

- secrétaire-assistant administratif et comptable (2e échelon) : idem 1er échelon, effectue également la rédaction de notes synthèse, la coordination des réunions.

b) Techniciens, agents de maîtrise

Indice 145 :

- comptable (2e échelon) : en raison de son expérience et de sa compétence, a la responsabilité de l'ensemble des opérations comptables de la radio, donne leur traduction comptable à toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, établit le bilan et les déclarations d'ordre fiscal et social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable, établit la paie lorsque l'entreprise a un effectif de plus de 10 salariés (équivalents temps plein) ;

- contrôleur de gestion : en raison de sa formation et de son expérience dans les activités de gestion, met en place et applique les procédures et les outils liés à la préparation et au suivi de budgets.

Indice 169 :

- secrétaire de direction : diplômé ou de grande expérience, collabore avec un directeur, prend des initiatives ou des responsabilités en son absence, rédige des courriers et notes de haut niveau.

c) Cadres

Indice 169 :

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

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

Indice 180 :

- secrétaire général : collaborateur direct de la direction générale, accompagne la direction générale dans tous les actes de la gestion et de la bonne marche de l'entreprise de radio et peut la représenter. Peut aussi avoir autorité sur l'ensemble du personnel ;

- directeur administratif et financier : assure la direction des services administratifs et financiers, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail ;

- directeur des ressources humaines : assure la direction des ressources humaines, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail ;

- directeur (services type 1) : assure la direction et la coordination de l'équipe d'un service de type 1, polyvalent ressources humaines, administratif et financier, avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation du travail ;

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

Indice 250 :

- directeur de réseau national de type 2 : cadre assurant la direction et la coordination de l'équipe d'une entreprise assurant la tête d'un réseau national de type 2. Exerce ses fonctions avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

Indice 300 :

- directeur de réseau national de type 3 : cadre assurant la direction et la coordination de l'équipe d'une entreprise assurant la tête d'un réseau national de type 3. Exerce ses fonctions avec un niveau d'autonomie total dans l'organisation de son travail.

Liste des fonctions antenne

a) Employés

Indice de référence 120 :

- animateur débutant : idem animateur, moins de 2 ans dans la fonction ;

- technicien-réalisateur débutant : idem technicien-réalisateur moins de 2 ans dans la fonction.

Indice de référence 124 :

- animateur : chargé de préparer, de présenter, d'expliquer, de coordonner pour l'antenne, par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions. L'animateur, dans la tranche d'antenne qui lui est attribuée par le directeur de programme, le responsable de programme ou le responsable d'antenne, et sur le thème retenu dans la grille de programme, présente les éléments constitutifs qu'il a éventuellement choisis ou confectionnés ;

- animateur, technicien, réalisateur (1er échelon) : chargé de l'animation, d'une ou plusieurs émissions, exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'antenne, le montage sonore, publicité ;

- assistant d'émission : chargé de tous travaux relatifs à la préparation des émissions (notamment jeux, sélection des invités, documentation) ;

- technicien réalisateur : coordonne l'ensemble des composantes d'une émission et assure les opérations techniques en vue de leur diffusion (éléments sonores, technique, publicité, gestion des éléments d'interactivité avec les auditeurs : appels téléphoniques, SMS) ;

- producteur d'antenne : produit tous éléments d'habillage d'antenne, éléments sonores, promotion et publicité, assure la direction des comédiens, effectue les montages et mixages, et les tâches administratives liées (déclaration de droits, archivage, etc.) ;

- éditeur, mixeur, médiaplanneur (1er échelon) : enregistre les éléments sonores, mixe, édite la programmation de tous éléments notamment publicitaires sur les systèmes applicatifs concernés.

Indice de référence 131 :

- éditeur, mixeur, médiaplanneur (2e échelon) : idem 1er échelon, participe à la définition et à l'application des règles de programmation sur les outils applicatifs appropriés ;

- éditeur, mixeur, médiaplanneur de plate-forme : idem éditeur, mixeur, médiaplanneur assurant la fonction pour plusieurs services de type 2.

Indice de référence 145 :

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

Indice de référence 150 :

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

b) Techniciens, agents de maîtrise

Indice de référence 150 :

- réalisateur de plate-forme : réalisateur travaillant pour plusieurs services de type 2 ;

Indice de référence 165 :

- ATR coordinateur d'antenne : outre les fonctions de l'ATR 2e échelon, organise les réunions d'antenne, assiste les autres ATR, assure le reporting d'antenne auprès de la direction.

Indice de référence 169 :

- programmeur (services types 1 et 2) : effectue la programmation, notamment musicale, des éléments à diffuser sur l'antenne, selon le format et les directives définies par la direction.

Indice de référence 174 :

- conseiller aux programmes (services types 1 et 2) : chargé de la stratégie de programmation, ou placé auprès de la direction qu'il conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation.

c) Cadres

Indice de référence 174 :

- responsable d'antenne (services types 1 et 2) : assure l'encadrement de l'équipe d'antenne et de programmation, le suivi et le contrôle des programmes diffusés, l'écoute de pîges et le coaching artistique des animateurs, participe au recrutement des personnels, et toutes tâches connexes confiées par le directeur d'antenne ou la direction de l'entreprise ;

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

Indice de référence 180 :

- directeur des programmes et des antennes (services types 1 et 2) : encadre et dirige les programmes et les antennes, avec une autonomie totale dans l'organisation du travail ;

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

Indice de référence 200 :

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

- responsable d'antenne tête de réseau national (services type 3) : assure l'encadrement de l'équipe d'antenne, le suivi et le contrôle des programmes diffusés, l'écoute de pîges et le coaching des animateurs, et toutes tâches connexes confiées par le directeur d'antenne ou la direction de l'entreprise.

Indice de référence 250 :

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

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

Indice de référence 270 :

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

Indice de référence 300 :

- directeur des programmes de réseau national (services type 3) : outre les fonctions du directeur d'antenne de réseau national, définit et fait évoluer les programmes, le format, en adéquation avec l'identité de la marque et les objectifs d'audience nationale. A une autonomie totale dans l'organisation du travail.

Liste des fonctions commerciales

a) Employés

Indice de référence 120 :

- attaché commercial débutant : idem attaché commercial, moins de 2 ans dans la fonction ;
- attaché de promotion débutant : idem attaché de promotion, moins de 2 ans dans la fonction ;
- télévendeur débutant : idem télévendeur, moins de 2 ans dans la fonction.

Indice de référence 124 :

- attaché commercial (1er échelon) : prospecte la clientèle, sur la base des missions qui lui sont confiées, reçoit les ordres de publicité, établit le planning des messages à diffuser et en contrôle l'exécution ;

- attaché de promotion : propose et conclut avec des partenaires des actions de promotion de la radio, de la marque, des émissions, et veille à leur bonne mise en place et déroulement pratique, selon les directives de la direction commerciale et de la direction d'antenne ;

- télévendeur : prospecte les annonceurs par téléphone, prend les commandes et assure leur planification ;

- secrétaire commercial : traite les ordres de publicité, suit la production des messages publicitaires, assure leur planification, contrôle la diffusion, effectue la facturation et les relances des clients avant contentieux ;

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

Indice de référence 131 :

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

Indice de référence 141 :

- attaché commercial (2e échelon) : commercial expérimenté, outre les activités de prospection de la clientèle et d'exécution des ordres publicitaires, contribue au développement commercial et à la définition de la politique commerciale (élaboration d'offres spécifiques, de coupages, définition des tarifs).

Indice de référence 150 :

- responsable de promotion (services type 3) : définit et applique la politique de promotion d'un service de radio nationale, en considération des objectifs fixés

par la direction pour le développement de la marque et de l'antenne en termes de partenariats, définit et fait respecter les éléments d'image (visuels, charte graphique), élabore et conduit des partenariats complexes de niveau national ainsi que leur déclinaison dans les régions (création d'événements, partenariats avec l'édition musicale ou cinématographique, tournées).

b) Techniciens, agents de maîtrise

Indice de référence 150 :

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

c) Cadres

Indice de référence 180 :

- directeur commercial (services de types 1 et 2) : encadre les personnels commerciaux, définit et conduit la politique commerciale, est responsable de la réalisation des objectifs commerciaux fixés par la direction générale.

Indice de référence 210 :

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

Indice de référence 270 :

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

Liste des fonctions techniques et informatiques

a) Employés

Indice de référence 120 :

- employé d'entretien, de manutention, coursier : effectue tous travaux à l'intérieur de l'entreprise tels qu'entretien des locaux, transferts de matériels, déménagement. Effectue les courses et les livraisons à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, conduit les véhicules légers à cette fin (permis A et/ou B) ;

- chauffeur véhicules légers : conduit tout véhicule requérant le permis A et/ou B ;

- technicien de surface : assure la propreté des locaux, de l'ensemble du mobilier, de la vitrerie, et toutes autres tâches de même nature ;

- régisseur débutant : idem régisseur moins de 2 ans dans la fonction ;

- technicien, technicien d'exploitation et technicien informatique débutant : idem technicien, technicien d'exploitation et technicien informatique moins de 2 ans dans la fonction.

Indice de référence 124 :

- chauffeur véhicule lourd et transport de personnes : conduit tout véhicule requérant un permis spécifique (hors permis A et B) ;

- régisseur : assure les approvisionnements en matériels et consommables, leur mise en place, effectue toutes tâches matérielles et d'entretien utiles à la bonne marche de l'entreprise, conduit tout véhicule utile à cette fin ;

- technicien : assure le fonctionnement des installations techniques, le câblage de base, la petite maintenance, la prévention et les interventions sur sites, la vérification du respect des normes de diffusion de services locaux ;

- producteur de contenus numériques : produit et met en ligne des contenus pour les sites internet et la radio numérique de services locaux.

Indice de référence 131 :

- technicien d'exploitation : en plus des fonctions de technicien, met en oeuvre et exploite les moyens techniques nécessaires à toute émission de radio, effectue les réglages et l'exploitation des systèmes techniques en basse fréquence et haute fréquence, du traitement de son, et de tout système dans la chaîne de transport et de codage studios-émetteurs, diagnostique les pannes et procède à toutes réparations, conçoit et réalise des systèmes techniques simples ;

- technicien informatique : installe, assure la maintenance et exploite les réseaux informatiques, assure le suivi de hotline pour les utilisateurs des réseaux.

Indice de référence 135 :

- webmestre : crée et gère les sites internet, assure leur maintenance et l'actualisation des contenus, lui-même ou en collaboration avec les autres personnels de l'entreprise de radio ;

- digitalmestre : crée et gère les données associées des émissions de radio numérique et l'actualisation des contenus, lui-même ou en collaboration avec les autres personnels de l'entreprise de radio.

b) Techniciens, agents de maîtrise

Indice de référence 145 :

- technicien supérieur de maintenance : en plus des fonctions de technicien d'exploitation effectue toute maintenance et réparation du matériel HF et/ou BF de l'entreprise de radio. Conçoit et réalise des systèmes élaborés en rapport avec ses grandes compétences techniques. Niveau BTS ou DUT. Peut être assisté par d'autres personnels techniques.

Indice de référence 150 :

- coordinateur technicien d'exploitation : en plus des fonctions de technicien supérieur de maintenance, coordonne l'activité technique de l'entreprise de radio et décide des choix d'équipements et installations ;

- responsable informatique : responsable de l'architecture, de l'administration, de la sécurité et de la disponibilité des réseaux informatiques, internet et intranet.

c) Cadres

Indice de référence 169 :

- chef de service technique et/ou informatique : assure l'encadrement des personnels techniques, planifie et organise les chantiers techniques/informatiques, selon les directives du directeur technique/informatique ou de la direction de l'entreprise.

Indice de référence 180 :

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

Indice de référence 220 :

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

Indice de référence 270 :

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

Sont exclues du champ de la présente convention collective de la radiodiffusion les sociétés relevant du secteur public de la communication audiovisuelle chargées de la conception et de la programmation d'émissions de radiodiffusion sonore et prévues par l'article 44 de la loi du 30 septembre 1986.

Extraits de l'article 44 loi du 30 septembre 1986 Tel que modifié par la loi n° 2000-719 du 1er août 2000 et par la loi n° 2004-669 du 9 juillet 2004

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

Accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL ; SNRC.
Organisations de salariés	SNJ ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale des radios privées se sont saisis du nouveau cadre légal des périodes d'essai, en commission mixte paritaire élargie aux syndicats représentant les personnels journalistes professionnels.

Ils ont négocié un accord de branche afin de définir, comme la loi leur en donne la faculté, des durées maximales de période d'essai plus courtes que celles prévues dans la loi et la possibilité de renouveler la période d'essai, pour l'ensemble des personnels et des employeurs inclus dans le champ défini ci-dessus.

Il est préalablement rappelé, à titre d'information, le nouveau cadre légal.

L'article L. 1221-19 du code du travail fixe les durées de période d'essai à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche le prévoit. Il dispose que l'accord de branche pourra fixer une durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, pour les trois catégories de personnel, jusqu'à des maximum fixés respectivement à 4,6 et 8 mois.

L'article L. 1221-22 confère un caractère impératif aux durées ci-dessus, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 25 juin 2008, et/ou sauf des durées plus courtes fixées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

L'article L. 1221-23 précise que la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, et doivent être stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article L. 1221-25 stipule que le salarié en période d'essai a droit à un délai de prévenance lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Ce délai dépend de la durée de présence du salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Dans ce cadre légal qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir d'adapter les durées de période d'essai et d'instaurer la possibilité de les renouveler ou de les prolonger, les négociations se sont engagées au sein de la CMP radiodiffusion dans sa formation élargie aux représentants des journalistes réunie le 8 octobre 2009. Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs réunions jusqu'à aboutir au présent accord le 25 mars 2011 qui a été proposé à la signature des organisations représentatives.

Les partenaires sociaux, au terme de ces négociations, ont conclu le présent accord.

1. Champ d'application

Le champ d'application est l'ensemble des salariés, personnels journalistes et non journalistes, des employeurs inclus dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

2. Durée maximale de la période d'essai pour les personnels autres que les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

- pour les ouvriers et employés, 2 mois au maximum de période initiale, et 3 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les cadres 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

3. Durée maximale de la période d'essai pour les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus, est fixée à :

- pour les journalistes professionnels stagiaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 2 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les journalistes professionnels titulaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 3 mois au maximum, renouvellement éventuel inclus quelle que soit la durée de la période initiale qui peut être inférieure ou égale à 3 mois ;
- pour les journalistes professionnels rédacteurs en chef et coordinateurs de rédaction encadrant un ou plusieurs autres journalistes et à condition que leur rémunération réelle soit au moins égale à celle résultant de l'indice 179 : 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

4. Détermination des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ ou CDD, dans la période d'essai

Les piges et/ ou périodes de contrats à durée déterminée (non suivies immédiatement d'engagement en contrat à durée indéterminée et sauf dispositions légales plus favorables) effectuées dans les 6 mois qui précèdent l'embauche sont prises en compte au titre de la période d'essai aux conditions ci-après.

Le salaire brut cumulé des activités antérieures ainsi définies sera divisé par le salaire brut minimum conventionnel mensuel à temps plein de l'emploi sur lequel l'embauche est effectuée.

Le résultat obtenu, s'il est égal ou supérieur à 0,5, entraînera une réduction de 1/2 mois de la durée maximale de la période d'essai, et s'il est égal ou supérieur à 1 une réduction de 1 mois ; et ainsi de suite mais dans la limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus telle que fixée au présent accord pour l'emploi considéré (cf. tableau).

Activité antérieure (résultat)	Réduction de la période d'essai (*)
< 0,5	Pas de réduction
0,5 <= résultat < 1	Réduction 1/2 mois
1 <= résultat < 1,5	Réduction 1 mois
1,5 <= résultat < 2	Réduction 1 mois et demi
2 <= résultat < 2,5	Réduction 2 mois
2,5 <= résultat	Réduction 2 mois et demi

(*) Dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai.

5. Renouvellement de la période d'essai (1)

En application de l'article L. 1221-21 du code du travail, il est convenu la possibilité de renouveler la période d'essai, aux conditions et dans les limites de durée fixées au présent accord.

La durée de la période d'essai initiale ainsi que la possibilité de renouveler cette période d'essai, en vertu du présent accord et dans les limites qui y sont fixées, doit être portée au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas à l'issue de la période initiale. La partie qui se prévaut de cette possibilité doit effectuer auprès de l'autre partie une notification écrite du renouvellement : lettre remise en main propre, lettre recommandée ou tout autre moyen écrit tel qu'un message électronique avec avis de réception à l'adresse du salarié.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant l'expiration de celle-ci, dernier jour compris, mais en ne respectant pas intégralement le délai de prévenance instauré à l'article L. 1221-25, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue pendant la partie de la période de prévenance qui n'est pas effectuée.

6. Accompagnement des périodes d'essai

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de l'accompagnement des périodes d'essai, afin de donner les meilleures chances de réussite aux recrutements en favorisant les évaluations partagées et le dialogue, tout au long de la période d'essai, renouvellement éventuel inclus.

Par conséquent, il est préconisé par les partenaires sociaux d'instaurer au moins un entretien entre un représentant de l'employeur, si possible décisionnaire de l'embauche, et le salarié concerné pendant la période d'essai initiale, et un autre entretien pendant son renouvellement, le cas échéant.

7. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

(1) Le « 5° Renouvellement de la période d'essai » est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 23 janvier 1997, arrêt n° 326).

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL.

Signataires	
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFTC ; SNJ.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (brochure n° 3285, idcc 1922) tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009) à l'ensemble des personnels, y compris les journalistes professionnels.

Il est préalablement exposé :

En vertu de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Le législateur a donné la capacité aux organisations liées par une convention de branche de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

En vertu de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les organisations professionnelles du champ de la convention collective de branche de la radiodiffusion (n° 3285) se sont rapprochées pour négocier les modalités d'application de ces dispositions législatives.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait éviter que les nouvelles dispositions relatives au temps partiel affectent l'activité et l'emploi dans les entreprises éditrices de stations de radio et assimilées. En effet, certains salariés sont employés pour des activités dont par nature la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires, cela concernant notamment certains intervenants du contenu éditorial de l'antenne, les intervenants des émissions hebdomadaires, notamment les fins de semaine. En outre, les nombreuses TPE de la branche ont recours à des personnels pour des emplois qu'elles ne sauraient pourvoir sur une durée de 24 heures hebdomadaires, par absence de nécessité ou de possibilité.

Les partenaires sociaux se sont attachés à définir des modalités permettant, d'une part, de maintenir et de développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises et, d'autre part, d'assortir le recours au temps partiel sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires de garanties pour les salariés, conformément à la loi.

A l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord, qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être fixée :

- à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée ;
- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de travail conclu au titre du 1° de l'article L. 1241-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent ;
- à la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études

Article 2

En vigueur étendu

Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Mesure applicable aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 h 30, sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1,2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de types 2 et 3 de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et sur demande du salarié ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'allocation d'aide au retour à l'emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 1225-47 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur non étendu

Pour toutes entreprises de la branche donc de tout type, les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère exceptionnel des prestations réalisées et du respect des dispositions de l'article 4 du présent accord.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Les salariés engagés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures bénéficient des garanties suivantes :

4.1. Horaires écrits et réguliers

Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimums.

Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur.

4.2. Garanties d'organisation du temps de travail

Chaque fois que l'organisation du travail le permet, les horaires seront regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Ainsi, sauf à la demande écrite du salarié :

- un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ne peut travailler plus de 5 jours par semaine ;
- un salarié dont le temps de travail effectif est inférieur à 17 heures 30 ne peut travailler plus de 4 jours par semaine ;
- tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes ;
- un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée ;
- un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures ne peut se voir imposer de coupure dont la durée excéderait 1/3 de la durée de travail effective de la journée (par exemple, pour un temps de travail effectif de 6 heures, limitation des temps de coupure à 120 minutes).

4.3. Eléments de rémunération

Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Conformément à l'article L. 3123-20 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies est porté au tiers de la durée contractuelle de travail prévue et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-29 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10, dans la limite de 1/3, donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Une prime de coupure longue de 8,50 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 90 minutes est appliqué (hors temps de pause de repas accordé au salarié).

Article 5

En vigueur étendu

Tout salarié à l'initiative d'une demande de dérogation prévue à l'article L. 3123-14-2 du code du travail pourra demander, par écrit, un retour à la durée minimale prévue au présent accord sous réserve d'observer un délai de prévenance de 2 mois permettant à l'employeur de pallier ses contraintes organisationnelles.

L'employeur ne peut refuser la demande d'un retour à la durée minimale prévue au présent accord, sauf à répondre aux conditions de dérogations prévues au présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du champ de la radiodiffusion s'en remettent de préférence à la négociation interbranche du spectacle pour déterminer les modalités particulières d'application de la limitation du temps de travail à temps partiel aux professionnels relevant du régime de l'intermittence.

Ils s'engagent à examiner la nécessité éventuelle d'une négociation propre à la branche et portant sur cette catégorie particulière de salariés dans la branche de la radiodiffusion, dans le cas où l'accord collectif national interprofessionnel du 10 juin 2014 conclu dans l'interbranche du spectacle ne serait pas étendu.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il entre en vigueur dès le 1er janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles représentatives de la branche signataires. Pour les autres entreprises entrant dans son champ d'application, il entre en vigueur à partir du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les partenaires sociaux effectueront un bilan d'application dudit accord le :

- 1er semestre 2022 ;
- 1er semestre 2024.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviés aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 7

En vigueur non étendu

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

Suivi d'application

Article 8

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.

Extension de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, signé en commission mixte paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL.
Organisations de salariés	CFTC ; SNJ ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (brochure n° 3285, IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels, y compris les journalistes professionnels.

Les articles 2 et 3 de l'accord, reproduits ci-dessous comme « ancienne version », sont annulés et remplacés par la nouvelle version résultant du présent avenant. Les autres articles et dispositions de l'accord demeurent inchangés.

Ancienne version de l'article 2 :

« Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux entreprises de type 1 et aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 h 30, sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minima de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toutes les entreprises de la branche pourront pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap (à sa demande) et en temps partiel thérapeutique et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'allocation d'aide au retour à l'emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne. »

Nouvelle version de l'article 2 :

« Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

Mesure applicable aux seules entreprises de type 1 : pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de type 1.

Mesure applicable aux entreprises de type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de type 3 : les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 h 30, sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises

exploitant des services de type 3, au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 1,2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de types 2 et 3 de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et sur demande du salarié ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'allocation d'aide au retour à l'emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage ;
- pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du contrat unique d'insertion et des ateliers d'insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne. »

Ancienne version de l'article 3 :

« Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Nouvelle version de l'article 3 :

« Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sous réserve du caractère ponctuel des prestations réalisées.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNRA ; FFRC ; SIRTI ; SNRL ; SNRC.
Organisations de salariés	SNRT CGT ; F3C CFDT ; FFSCEGA CFTC ; SNJ.
Organisations adhérentes	FASAP FO 2, rue de la Michodière 75002 Paris, par lettre du 12 octobre 2016 (BO n°2016-46)

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, en ce que son article 1er instaure la « généralisation de la complémentaire santé », les partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime de « frais de soins de santé ».

Cette réflexion n'a pas eu pour autant effet d'exclure les travaux déjà engagés en matière de « prévoyance ». La branche a en effet souhaité faire bénéficier les salariés des entreprises de la radiodiffusion privée d'un régime de protection sociale complet et mutualisé.

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens Prévoyance en qualité d'organisme assureur, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture « frais de soins de santé » et « prévoyance ». L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Le régime « frais de soins de santé », supérieur au panier de soins légal, est obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national. Il présente par ailleurs un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

L'objectif recherché par les partenaires sociaux d'une mutualisation la plus large possible ne contraint pas pour autant les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1er janvier 2016, une couverture « frais de soins de santé » et/ou « prévoyance » de quitter leur organisme assureur, sous réserve que ce dernier leur permette de remplir les obligations légales et réglementaires, notamment celles liées au haut degré de solidarité.

Titre Ier Dispositions communes à la garantie « frais de soins de santé » et à la garantie « prévoyance »

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif a pour objet d'instituer un régime « frais de soins de santé » et « prévoyance » au profit de l'ensemble des salariés, visés à l'article 3, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsque l'expression « le régime » est employée ci-dessous sans autre précision, elle se réfère au régime « frais de soins de santé » et « prévoyance » objet du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord concluront avec les organismes assureurs recommandés une convention relative à la mise en œuvre du présent accord à laquelle seront annexées les conditions générales du contrat collectif afférent au présent régime.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 étendue par arrêté du 22 octobre 1996 publié au Journal officiel le 1er novembre 1996 (brochure n° 3285).

Salariés bénéficiaires de la couverture collective « frais de soins de santé » et de la couverture « prévoyance »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord a été négocié en commission mixte paritaire de la branche radiodiffusion, élargie aux organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels. En effet, dès le début de leurs négociations, les partenaires sociaux de la branche radiodiffusion ont visé un accord unique permettant de faire bénéficier tous les salariés, non-journalistes et journalistes, de couvertures collectives « frais de soins de santé » et « prévoyance ».

En vertu de quoi le régime de protection sociale complémentaire conventionnel « frais de soins de santé » et « prévoyance » concerne tous les salariés cadres ou non-cadres, y compris les journalistes professionnels, employés à durée indéterminée ou déterminée par les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Sont toutefois exclus du présent régime les salariés intermittents, embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8 et 10 des conventions d'assurance chômage, couverts dans le cadre de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 modifié, ainsi que les journalistes rémunérés à la pige, couverts par l'accord de branche du 9 décembre 1975, également modifié. Il est rappelé, pour ces derniers, l'accord du 24 septembre 2015 relatif au régime particulier de « prévoyance » des journalistes professionnels rémunérés à la pige, qui crée un régime frais de santé et prévoyance obligatoire entrant en application le 1er janvier 2016.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu demeurent couverts par le régime dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) financées au moins en partie par leur employeur.

L'employeur et le salarié continuent à acquitter leur quote-part de cotisation pendant la période de suspension du contrat de travail.

Régimes collectifs et obligatoires

Article 4

En vigueur étendu

Application des garanties prévues à l'accord

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel, tant s'agissant de la couverture « frais de soins de santé » que s'agissant de la couverture « prévoyance ». A cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord, et notamment à l'article 12 relatif à la solidarité.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de soins de santé et des garanties de prévoyance antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord doivent les adapter, dans un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur, pour les rendre au moins égales aux prestations exposées infra.

Les entreprises de la branche qui choisiraient de ne pas anticiper l'entrée en vigueur du présent accord pour appliquer le régime frais de soins de santé qui y est défini doivent en tout état de cause faire bénéficier leurs salariés, dès le 1er janvier 2016, de prestations couvrant les frais de soins de santé aux moins égales à celles définies par la loi n° 2013-504 et la réglementation afférente (ensemble de prestations minimales dit « panier de soins »).

Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Chaque entreprise a la possibilité d'accroître la proportion de la cotisation prise en charge par l'employeur.

Chaque entreprise peut également améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un des modules, frais de soins de santé ou prévoyance, que l'organisme assureur recommandé a créé pour satisfaire un tel besoin de bénéficier de garanties améliorées.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences des articles L. 912-2 et suivants du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 913-1. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des salariés intéressés et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition.

Dispositions éventuellement plus favorables choisies par le salarié

L'entreprise peut proposer au salarié relevant du présent accord de souscrire pour lui-même, voire pour ses ayants droit, des garanties optionnelles facultatives à celles du régime obligatoire frais de soins de santé.

De telles garanties optionnelles facultatives sont dès lors financées par chaque salarié, à l'exclusion de toute participation de l'employeur.

Titre II Dispositions relatives à la couverture Santé

Caractère obligatoire du régime et dispenses d'affiliation

Article 5

En vigueur étendu

Le régime est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 3 du présent accord collectif, sous réserve de l'application des cas de dispense prévus ci-dessous :

- 1° Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- 2° Les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- 3° Les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais médicaux (salariés à employeurs multiples) ;
- 4° Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile ;
- 5° Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à la date anniversaire du contrat individuel (« échéance annuelle ») ;
- 6° Les salariés déjà couverts par ailleurs par un régime collectif et obligatoire, que ce soit personnellement (par exemple, salarié à employeurs multiples couvert chez un autre employeur) ou en tant qu'ayant droit (par exemple, salarié couvert au titre du régime collectif et obligatoire de son conjoint ou d'un parent).

Modalités

Toute demande de dispense doit faire l'objet d'une demande écrite et expresse du salarié, accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Ces dispenses devront être justifiées au moins chaque année par le salarié à la demande de l'employeur. Toutefois, en cas de cessation de la situation ouvrant droit à la dispense, le salarié est tenu d'informer l'employeur sans délai, afin que l'entreprise puisse affilier immédiatement le salarié concerné au régime.

Les salariés concernés seront tenus de cotiser au régime dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense sous un délai de 1 mois et dans les conditions prévues au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Enfin, les salariés dispensés d'affiliation en vertu des dispositions du présent article peuvent toujours demander, par simple demande écrite, à être affiliés au régime.

Garanties « frais de soins de santé »

Article 6

En vigueur étendu

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord. Ces garanties seront revues en cas de changement de ladite réglementation.

Les garanties qui comprennent le remboursement de la sécurité sociale figurent dans le tableau ci-après. Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, le remboursement est limité au ticket modérateur.

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale). Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant après les remboursements de toute nature auxquels il a droit.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0046/boc_20160046_0000_0009.pdf)

Cotisations « frais de soins de santé »

Article 7

En vigueur étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0004/boc_20160004_0000_0012.pdf.)

Financement

Article 8

En vigueur étendu

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation de prendre en charge au moins 50 % du montant de la cotisation brute globale destinée au financement de la garantie « santé socle » pour le salarié.

Titre III Dispositions relatives à la couverture prévoyance

Garanties prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0004/boc_20160004_0000_0012.pdf)

Définition du traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité aux tranches telles que définies au certificat d'adhésion. Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période. Le traitement de base, ainsi déterminé à l'arrêt de travail, est actualisé, entre la date de l'arrêt de travail et la date du point de départ des prestations incapacité/invalidité ou la date du décès, en fonction de l'évolution du taux de revalorisation prévu à l'article 15. Le traitement de base est déterminé en fonction d'une rémunération reconstituée sur 12 mois civils lorsque :

- le participant, au moment du sinistre ou de la cessation d'activité, n'a pas accompli dans la fonction le temps d'activité prévu au présent article ;
- la rémunération a été réduite ou supprimée au cours de la période de référence prévue au présent article, notamment en cas d'arrêt de travail, de temps partiel thérapeutique ou de congés suspensifs.

Définition des enfants à charge au titre de la rente éducation

Sont définis comme tels :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge du participant, de son conjoint, ou de son pacsé au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :
- de moins de 21 ans ;
- de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au Smic et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
- s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ;
- s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents) ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant, sous réserve que la preuve de filiation de ces derniers avec le participant soit apportée et qu'ils remplissent les conditions du paragraphe précédent ;
- les enfants nés de l'union du participant avec son concubin et pris en compte pour l'application du quotient familial sur la déclaration fiscale établie par le concubin, à condition que ce dernier vive sous le même toit que le participant et sous réserve que ces enfants remplissent les conditions des paragraphes précédents.

(1) Article est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants et D. 1226-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Cotisations prévoyance

Article 10

En vigueur étendu

La cotisation, fixée à 0,88 % de la tranche A, est répartie de la façon suivante :

- salariés non cadres, c'est-à-dire ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC) :
- employeur : 50 % ;
- salarié : 50 %.

A titre d'exemples de calcul : pour un salaire de 1 800 €, la cotisation mensuelle globale est de 1 800 € x 0,88 % = 15,84 €, soit 7,92 € pour le salarié et 7,92 € pour l'employeur. Pour un salaire de 2 500 €, la cotisation mensuelle globale est de 2 500 € x 0,88 % = 22 €, soit 11 € pour le salarié et 11 € pour l'employeur ;

- salariés cadres, c'est-à-dire relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC) :
- employeur : 100 % ;

- salarié : néant.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles doivent cotiser pour leurs salariés cadres (« articles 4 et 4 bis ») à un régime de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche A des salaires, en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC).

Des garanties spécifiques sont prévues en lien avec les organismes assureurs recommandés en vue d'atteindre une telle obligation : la cotisation de 0,88 % s'impute ainsi sur l'obligation pesant sur l'employeur de cotiser à hauteur de 1,50 % sur la tranche A. Les éléments de prévoyance représentant le 0,62 % complémentaire doivent être nécessairement proposés.

Le tableau ci-dessous présente, à titre d'exemple, les garanties additionnelles au régime qu'un organisme assureur est susceptible de proposer contractuellement en contrepartie de la cotisation additionnelle de 0,62 % sur la tranche A (soit une cotisation totale de 1,50 % sur la tranche A en associant le régime additionnel au régime conventionnel) :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0004/boc_20160004_0000_0012.pdf)

Titre IV Autres dispositions

Organismes assureurs recommandés

Article 11

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens prévoyance, en matière de santé et de prévoyance. L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion, dans le cadre de la procédure de recommandation d'organismes assureurs, ont pris soin d'organiser le sort des sinistres déclarés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ainsi, Audiens et OCIRP ont accepté, en qualité d'organismes assureurs recommandés, la prise en charge des revalorisations futures, des éventuels différentiels de garanties, ou des garanties de base pour les salariés en arrêt de travail et sous contrat de travail sans couverture à la date d'entrée en vigueur de l'accord. A partir des informations recueillies pendant les 12 premiers mois après la mise en œuvre de l'accord sur ces situations, et après un échange d'informations en justifiant avec la commission paritaire nationale de suivi, les organismes recommandés auront la possibilité d'ajuster la cotisation mutualisée en conséquence.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, chaque année et en particulier au cours de la troisième et de la cinquième année d'application du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Haut degré de solidarité

Article 12

En vigueur étendu

Financement des prestations à caractère non directement contributif

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, Audiens Prévoyance, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale prévue supra.

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des prestations à caractère non directement contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre desdits régimes. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

Nature des prestations à caractère non directement contributif

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le haut degré de solidarité sont mouvants et dépendent de besoins conjoncturels. Aussi, une expression de besoins sera opérée la première année d'application du présent accord par les partenaires sociaux, avec le concours des assureurs recommandés, de façon à déterminer en commission mixte paritaire les orientations de la politique de solidarité. Pour ce faire, ils prendront notamment en compte les préconisations desdits assureurs recommandés et l'évolution générale du régime de « frais de soins de santé » et de « prévoyance » afin d'assurer l'effectivité des actions prioritaires déterminées par voie conventionnelle.

Dans l'attente, et compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les partenaires sociaux de retenir les prestations dans les conditions visées ci-après, en lien avec l'assureur recommandé :

- pour les ayants droit de salariés décédés, bénéficiaires du régime à titre facultatif : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pendant une période de 12 mois à compter de la date de décès ;
- pour les salariés sous contrat de travail en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle durant plus de 6 mois : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pour une durée maximale de 12 mois ;
- pour les salariés sous contrat de travail en situation d'invalidité de 2e catégorie ou 3e catégorie ou dont le taux d'incapacité professionnelle est supérieur à 66 % : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.

Il est de la responsabilité des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé de s'acquitter avec leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du haut degré de solidarité et d'en informer les partenaires sociaux.

Mise en œuvre et contrôle de la politique de solidarité conventionnelle

Il est expressément précisé que la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 14 a vocation à contrôler la mise en œuvre des orientations politiques susvisées par tous les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture des salariés, conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission paritaire pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs couvrant des entreprises entrant dans le champ du présent accord.

Dès son installation, la commission paritaire nationale de suivi pourra étudier des actions en matière de solidarité relevant des exemples suivants :

- prévention :
- journées de prévention avec actions spécifiques de sensibilisation ;
- bilans de santé professionnels individualisés, en prenant compte des facteurs de risques de la profession ;
- interventions en entreprise sur des thématiques de prévention santé ;
- opérations coordonnées avec des centres de santé ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel :
- aides à la famille ;
- aides en matière de santé ;
- toutes aides exceptionnelles estimées utiles par la commission paritaire nationale de suivi ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre collectif.

Le contenu de ces actions est réexaminé en tant que de besoin en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises doivent organiser la mise en œuvre de ces mesures et actions avec leur organisme assureur.

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale de suivi contrôle la mise en œuvre de ces mesures par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Financement de la solidarité

La part de la cotisation destinée à financer l'action sociale et la prévention est égale à 2 % de la cotisation brute totale versée à l'organisme assureur.

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Article 13

En vigueur étendu

Les anciens salariés titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la 2e et de la 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Les participants bénéficient, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, du maintien à titre gratuit du régime en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fait la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Commission paritaire nationale de suivi

Article 14

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire nationale de suivi du régime frais de soins de santé et de prévoyance dont les modalités de fonctionnement seront précisées en tant que de besoin dans son règlement intérieur.

Composition, présidence et décision

La commission paritaire nationale de suivi de l'accord est composée des parties signataires, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations patronales.

La commission paritaire nationale de suivi désigne, chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège employeurs, l'autre au collège salariés.

Chaque décision de la commission paritaire nationale de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations de salariés et la délégation patronale.

Réunions

La commission paritaire nationale de suivi se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations la composant.

Missions

La commission paritaire nationale de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord :

- application et interprétation des dispositions du présent accord ;
- instruction et arbitrage de tout litige ou de toute difficulté d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- proposition d'ajustement, d'aménagement et d'amélioration des dispositions du régime ;
- proposition d'orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- proposition d'orientations relatives à la politique de prévention ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats d'entreprise.

Durée. - Renonciation. - Révision

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra en demander à tout moment la révision.

A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

A l'initiative de la partie patronale aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (2) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, le droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (2) opposées à la révision s'exercera dans le cadre des articles L. 2232-2 et suivants du code du travail. L'absence de réponse à la notification du nouvel avenant dans le délai légal a pour effet la substitution immédiate. (1)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra dénoncer la totalité du présent accord moyennant un préavis de 3 mois. A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

A l'initiative de la partie patronale aura lieu, dans le mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (2) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. (3)

L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

(1) Les alinéas 4 à 8 de l'article 15 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation susvisée.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

Dépôt. - Date d'effet

Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires visent l'extension du présent accord, laquelle est indispensable pour atteindre l'objectif qu'elles se sont fixé d'une généralisation du régime qu'il instaure dans la branche.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à 15 jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au premier jour du trimestre civil suivant).

Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL
Organisations de salariés	SNJ SNRT CGT SNFORT FO F3C CFDT FFSCEGA CFTC

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

1° Les parties signataires de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion ont constaté la survenance d'une erreur matérielle en son article 6, intitulé « Frais de soins de santé ». Ladite erreur se caractérise par le fait que le tableau des garanties « Frais de soins de santé » ne fait pas apparaître l'ensemble des garanties (nature et niveaux) arrêtées par les partenaires sociaux, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires (en particulier les prothèses non dentaires, l'optique hors verres et les actes hors nomenclature).

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de procéder à la rectification de cette erreur matérielle, en modifiant la rédaction dudit article 6 « Frais de soins de santé ». Ainsi, le tableau figurant à l'article 6 de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion est modifié par le tableau qui suit :

Prestations maximum y compris remboursement de la Sécurité sociale

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0046/boc_20160046_0000_0009.pdf)

3° Les autres articles dudit accord du 17 décembre 2015 demeurent à l'identique.

Dépôt et date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son dépôt. Le présent avenant s'appliquera dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015, c'est-à-dire au premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à 15 jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au premier jour du trimestre civil suivant).

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 12 octobre 2016 de la FASAP FO à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance

En vigueur

FASAP FO

Paris, le 12 octobre 2016.

2, rue de la Michodière

75002 Paris

Madame, Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la FASAP FO a le plaisir de vous confirmer qu'elle adhère à l'accord santé prévoyance de la convention collective nationale de la radiodiffusion (idcc 1922).

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales.

Le secrétaire général.

Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL
Organisations de salariés	SNRT CGT SNFORT FO FASAP FO F3C CFDT FFCEGA CFTC

En vigueur étendu

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes.

L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme, la convention n° III de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du traité de la communauté européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/ CE).

En application de l'article L. 1142-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs aux entreprises, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la branche de la radiodiffusion et affirment leur volonté de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévus aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du code du travail, et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

Recrutement

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Offres d'emploi

Les entreprises de la branche de la radiodiffusion s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) et veillent à la rédaction de celles-ci de façon neutre, en prenant en compte la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

1.2. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de la radiodiffusion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Les recrutements sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

1.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de la branche veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, les entreprises de la radiodiffusion s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Pour certains métiers antenne, il est rappelé la spécificité, comme le prévoit le code du travail (art. L. 1142-2), qu'une partie des emplois relève de décisions artistiques de l'entreprise qui se doit dans le cadre du processus de recrutement pour ces postes de garder une totale liberté de choix et peut par conséquent décider d'orienter ses recherches plutôt vers une femme ou vers un homme sur la base de ces éléments spécifiques.

1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Parcours et évolutions professionnels

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent au respect de l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels et puissent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entreprises s'engagent à proposer des actions en interne de formation et de sensibilisation à la promotion de l'égalité professionnelle aux personnels en charge plus spécifiquement du recrutement, de la gestion et de l'évolution des carrières :

- en prévoyant des dispositifs relatifs à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes et les discriminations ;
- en relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de l'entreprise.

Formation professionnelle

Article 3

3.1. Accès à la formation

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ou que ce soit pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

3.2. Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de la radiodiffusion s'engagent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale, avec une priorité donnée aux formations locales et régionales ;
- à mettre en place des aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation ;
- à éviter les départs du domicile le dimanche soir ;
- à privilégier les sessions de formation de courte durée ;
- à confirmer par écrit aux salarié(e)s, au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation (ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quel que soit le motif) ;
- à continuer à développer les outils d'autoformation (formation en bureautique par exemple).

Égalité salariale et promotion

Article 4

En vigueur étendu

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

4.1. Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de la radiodiffusion prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

4.2. Mesure visant à corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

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

Maternité, paternité et parentalité

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Maternité

5.1.1. Garantie pendant la grossesse

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité dans des conditions adaptées en fonction du poste occupé.

Les employeurs examineront avec attention les demandes formulées, en particulier celles portant sur le travail à domicile, l'adaptation des horaires de travail, l'aménagement du poste de travail, notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposeront les raisons.

Il est rappelé l'attachement de la branche aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail qui accordent une autorisation d'absence pour les examens relatifs à la grossesse, à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, et qui doit donc faire l'objet d'une information régulière et renouvelée au sein de l'entreprise.

5.1.2. Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, exclusivement pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

5.2. Paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi sur les 11 jours calendaires (art. L. 1225-35, L. 1225-36).

5.3. Congé parental d'éducation à temps complet

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1er janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

5.4. Congés parentaux à temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise *ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un (e) salarié (e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e)* (1). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le ou la salarié (e) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Les entreprises de la branche sont attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié (e) s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. À ce titre, les entreprises soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales

individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que les salarié (e) s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salarié (e) s à temps plein.

Les entreprises s'attachent à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un ou d'une salarié (e) à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, et moyennant un préavis de 3 mois.

5.5. Maintien du lien avec l'entreprise

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salarié (e) s, durant tout leur congé, en permettant :

- l'accès à l'intranet, existant, sous réserve que les conditions de sécurité pour les données de l'entreprise soient garanties. Le salarié ne pourra prétendre à une prise en charge, même partielle du coût de son abonnement à un service de connexion à Internet. L'accès par le salarié à l'intranet de l'entreprise ne pourra pas être considéré comme une rupture de son congé ou une incitation au travail ;
- la communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- l'envoi du journal interne, s'il en existe un.

Ce dispositif ne constitue pas un motif d'interruption du congé par l'employeur ou d'interférence avec le droit à la déconnexion du ou de la salarié (e).

(1) Les mots : « ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un (e) salarié (e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Organisation des réunions

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées.

6.2. Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes

Les salarié(e)s qui le souhaitent et sous réserve de prévenir la hiérarchie 1 semaine à l'avance pourront bénéficier dans la mesure où cela ne désorganise pas le service, et notamment la bonne marche de l'activité radiophonique, d'un aménagement d'horaires exceptionnels afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire sans que cela n'occasionne une diminution du temps de travail.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en sixième incluse.

6.3. Dons de jours de repos

Les entreprises s'engagent à informer sur la réforme du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant ou de conjoint gravement malade, en rappelant que ce dispositif est conditionné à l'accord de l'entreprise.

Indicateurs de suivi

Article 7

En vigueur étendu

Afin d'assurer le suivi de cet accord et éventuellement sa modification, les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réalisation du rapport de branche annuel :

- nombre de réalisations d'entretiens professionnels par sexe et par statut ;
- communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les changements de catégorie professionnelle ; par nature de contrats (CDD-CDI-contrat professionnel, contrat d'apprentissage) et par filières ;
- mobilités par sexe et par classification ;
- nombre de recrutements par sexe, classification et par filière ;
- communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;
- suivi par sexe, classification par entité et classification des salarié(e)s n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;
- coût moyen des formations suivies par sexe et par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé des temps partiels ;
- nombre de salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein ;
- suivi de la prise des congés pour événements familiaux par sexe ;
- suivi du nombre de demandes de télétravail, demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de jours « enfants malades » par sexe ;
- nombre de demandes de jour de rentrée scolaire par sexe ;
- évolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
- nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un don de jours de repos.

Dureté. - Dénonciation. - Révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à partir de la date de sa signature.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (idcc 1922) seront conviés aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.(1)

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

De quoi. - Date d'effet

Article 9

Les parties signataires visent l'extension du présent accord.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal officiel.

Commission de suivi de l'accord de branche

Article 10

En vigueur étendu

C'est au cours des réunions de la NAO que sera abordé le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour de ces réunions et s'appuiera sur le rapport de branche annuel.

Les discussions qui se dérouleront sur ce point porteront sur l'analyse des indicateurs et si nécessaire leurs ajustements en fonction des résultats constatés et des évolutions législatives.

Les partenaires sociaux pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

Cette commission de suivi de la branche sera compétente en termes de suivi et d'interprétation de l'accord.

Accord de méthode du 1er février 2019 relatif à la négociation pour la mise en oeuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SRN ; SNRC ; SMSP,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; UNSA CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la radiodiffusion ont décidé d'engager une négociation dans un contexte de réforme des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le présent accord vise à constituer les bases d'une nouvelle branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail, pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques.

Cet accord a pour objectif de fixer le cadre général de la négociation sur les quatre prochaines années, à savoir 2019, 2020, 2021 et 2022. Il permet aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Cet accord prend en compte la situation particulière du secteur de la radiodiffusion qui est aujourd'hui partiellement couvert par une convention collective (IDCC 1922, radiodiffusion) dont sont exclues les radios dites « généralistes » et les radios de service public. Les organisations syndicales signataires du présent accord sollicitent par conséquent du ministère du travail une dérogation au dispositif de fusion/élargissement de branche édicté à l'article L. 2261-32 du code du travail. Cette demande vise à éviter un bouleversement trop important et immédiat des règles conventionnelles - de la branche actuelle ou au sein des entreprises - qu'occasionnerait un élargissement administré du champ de cette convention, pour les structures de tailles réduites comme pour les plus grandes structures, et ceci dans l'intérêt des salariés et des employeurs. Dans l'objectif d'un champ élargi, les organisations souhaitent pouvoir construire une nouvelle convention collective.

De plus, du fait de l'absence de mesure de représentativité pour des organisations d'employeurs et de salariés présentes au sein des entreprises aujourd'hui exclues de la convention collective de la radio, et de tailles pourtant conséquentes, il apparaît plus respectueux de la qualité du dialogue social de procéder par cet accord de méthode à la mise sur pied d'une nouvelle convention collective.

Objets de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

À travers cet accord, les partenaires sociaux du secteur de la radiodiffusion souhaitent déterminer sur les 4 années à venir (2019, 2020, 2021 et 2022) le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la radiodiffusion, prenant la suite de la convention collective conclue le 11 avril 1996 (IDCC 1922).

Cet accord vise à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet de :

- déterminer le champ d'application des négociations et ses objectifs généraux ;
- établir une méthode de travail ;
- fixer un calendrier de travail ;
- déterminer les thématiques retenues.

La convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) continue d'être en vigueur pour les seules structures actuellement couvertes par son champ et le sera jusqu'à l'établissement d'un nouveau texte.

Lorsque le texte de cette future convention de branche aura été étendu, la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) cessera de produire ses effets et sera de ce fait caduque.

Champ d'application de la négociation

Article 2

En vigueur non étendu

La convention collective nationale négociée dans le cadre de cet accord s'appliquera aux structures (entreprise, association ...) éditant et/ ou produisant des services de radiodiffusion ainsi qu'aux structures fournissant des programmes à ces services.

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

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

La convention collective nationale n'a pas vocation à faire obstacle à l'application dans son champ des dispositions de l'accord collectif national du 29 novembre 2007 étendu relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion, qui doit faire l'objet d'une négociation de branche dans le cadre des présentes dispositions.

Les journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective nationale étendue des journalistes du 1er novembre 1976 refondue le 27 octobre 1987, font l'objet d'accords spécifiques au secteur de la radiodiffusion qui seront négociés au sein de la future convention collective nationale de la radiodiffusion.

Thèmes de négociation identifiés

Article 3

En vigueur non étendu

Les négociations visent à la mise en œuvre d'une convention collective nouvelle, tenant compte impérativement de la multiformité de la branche et de toutes les parties prenantes, notamment autour des titres suivants ainsi ordonnés :

Titre 1 : champ d'application ;

Titre 2 : typologie de radios, et notamment le maintien de la typologie actuelle de la convention collective nationale de la radiodiffusion avec le rajout de deux types de radios adaptés aux entreprises actuellement non-couvertes par celle-ci ;

Titre 3 : droits syndicaux et paritarisme ;

Titre 4 : contrat (préavis, congés, ruptures, période d'essai) temps de travail (durée de travail, temps partiel, nuit, dimanche, jours fériés, astreintes, télétravail) ;

Titre 5 : CDDU, conditions de recours et métiers - intermittence ;

Titre 6 : égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations ;

Titre 7 : santé, prévoyance, pénibilité, QVT ;

Titre 8 : métiers, classifications, rémunérations, ancienneté ;

Titre 9 : apprentissage, formation initiale et professionnelle, GPEC ;

Titre 10 : dispositions générales (adhésion, avenant, durée, négociations, dénonciation).

Méthode de travail et calendrier de la négociation

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir sur un rythme de travail a minima mensuel pour négocier et conclure dans les délais qu'elles se fixent ci-dessous, une nouvelle convention collective nationale de la radiodiffusion, et en y associant l'ensemble des organisations du secteur, en particulier celles actuellement représentatives sur l'IDCC 1922.

En 2019, les objectifs suivants sont fixés :

- ouverture des négociations sur les titres 4, 8, 9 ;

- ouverture des négociations et conclusion sur les titres 1, 2, 3 et 10.

En 2020, les objectifs suivants sont fixés :

- conclusion des négociations sur les titres 4, 8 et 9 ;

- ouverture des négociations sur les titres 5, 6 et 7.

Ils pourront pour faciliter les échanges et la rédaction des différents titres mettre en place des groupes de travail restreints et recourir à des experts extérieurs sur certaines thématiques.

Les partenaires sociaux sollicitent l'appui de l'association patronale de la radiodiffusion (APAR, ou toute association qui lui succédera dans son objet social) pour participer au financement des négociations engagées, afin notamment de prendre en charge les frais occasionnés pour les négociateurs et/ou par les organisations pour cette négociation. Ces prises en charge se feront dans le cadre d'un dispositif décidé par les instances dirigeantes de l'APAR.

Publicité et dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations du secteur de la radiodiffusion.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 17 janvier 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRL,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.

L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1er mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.

Le présent avenant proroge temporairement l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion avant le 1er mai 2019. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.

À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici le 30 juin 2019 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2019 et prendra fin au 30 juin 2019.

Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRC ; SNRL,
Organisations de salariés	SNRT CGT audiovisuel ; F3C CFDT ; FO médias,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Article unique

En vigueur étendu

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

Avenant n° 2 du 2 juillet 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRL,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion ont conclu le 17 janvier 2019 un avenant de prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 instituant des dérogations aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet avenant visait à proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions et ce jusqu'au 30 juin 2019.

En outre, par cet avenant, les partenaires sociaux s'engageaient à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion.

À la suite des résultats de l'enquête menée par les organisations professionnelles d'employeurs, les partenaires sociaux ont décidé, en commission mixte paritaire du 5 juin 2019, de proroger à nouveau temporairement, l'accord du 6 mars 2014 afin de permettre un temps plus long de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion, limité au 31 décembre 2019.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'appuieront sur les résultats de l'enquête diligentée par les organisations professionnelles d'employeurs, auprès de leurs adhérents, afin de négocier sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion, et au besoin, d'adapter son contenu actuel.

Durée de l'avenant

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019.

Avenant n° 3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRL,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant à l'accord de branche du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel a été négocié par les organisations de salariés et d'employeurs en commission mixte paritaire.

L'objectif de cet avenant est d'encadrer le temps partiel dans le sens de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels tout en conservant les dérogations admises par l'accord de 2014.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) dans les mêmes dispositions prévues par l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel.

En conséquence, l'accord du 6 novembre 2014 ainsi que l'avenant n° 1 du 8 juillet 2015 sont modifiés comme suit. Les autres articles et dispositions de l'accord demeurent inchangés.

En vigueur non étendu

« La mention ' Article ' sous le titre de l'accord devient ' Préambule '. »

Nouvelle version de l'article 1er :

« Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être fixée :

- à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée ;

- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours ;

- aux contrats de travail conclu au titre du 1° de l'article L. 1241-2 du code du travail ;

- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent ;

- à la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études ».

Nouvelle version de l'article 3 :

« Pour toutes entreprises de la branche donc de tout type, les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère exceptionnel des prestations réalisées et du respect des dispositions de l'article 4 du présent accord.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Nouvelle version de l'article 4.1 « Horaires écrits et réguliers »

« Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimums.

Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;

- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;

- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur. »

Nouvelle version de l'article 4.3 « Éléments de rémunération » :

« Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Conformément à l'article L. 3123-20 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies est porté au tiers de la durée contractuelle de travail prévue et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-29 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10, dans la limite de 1/3, donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Une prime de coupure longue de 8,50 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 90 minutes est appliqué (hors temps de pause de repas accordé au salarié). »

« L'article 6 » est abrogé.

« L'article 7 » devient « l'article 6 ».

Nouvelle version de l'article 6 :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il entre en vigueur dès le 1er janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles représentatives de la branche signataires. Pour les autres entreprises entrant dans son champ d'application, il entre en vigueur à partir du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les partenaires sociaux effectueront un bilan d'application dudit accord le :

- 1er semestre 2022 ;

- 1er semestre 2024.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Ajout d'un nouvel article 7 :

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

Nouvelle version de l'article 8 :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application. »

Convention collective nationale du 11 avril 1996 relative aux salaires

Barème des salaires des employés de R.L.P. au 1er avril 1995

En vigueur étendu

Valeur du point :

- coefficient 108 - 130 : 57,87 F ;

- coefficient 131 - 200 : 54,50 F (1).

EMPLOIS REPÈRES	COEFFICIENT	MINIMUM	MAXIMUM
Animateur débutant	108-120	6 249,96	6 944,40
Dactylo débutant(e)			
Employé de bureau			
Employé d'entretien, de manutention, coursier			
Hôte(sse)-standardiste			
Technicien de surface			
Agent commercial	121-130	7 002,27	7 523,10
Aide-comptable			
Animateur			
Animateur-technico-réalisateur (1er échelon)			
Assistant technicien			
Dactylo facturier(e)			
Opérateur de saisie			
Producteur-speaker de messages publicitaires			
Secrétaire			
Sténodactylographe			
Technico-réalisateur			
Animateur-réalisateur			
Comptable (1er échelon)			
Technicien d'exploitation			
Animateur-technico-réalisateur (2e échelon)	145-168	8 340,60	9 594,10
Attaché commercial			
Comptable (2e échelon)			
Technicien de maintenance			
Assistant à la programmation	169-179	9 648,60	10 193,60
Programmeur			
Chef comptable			
Chef de publicité ou de ventes			
Chef de service administratif			
Chef de service technique			
Réalisateur			
Secrétaire de direction			
Assistant(e) de direction ou secrétaire général Directeur de service	180-200	10 248,10	11 338,10
Directeur des programmes			

(1) Exemple : coefficient 144 = (130 x 57,87) + (14 x 54,50) = 8 286,10

La mise en application de la grille des classifications et des salaires minimaux correspondants devra être effective au plus tard le 31 décembre 1996.

NOTA : Arrêté du 22 octobre 1996 art. 1 : les dispositions du présent avenant sont étendues sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998

Signataires	
Organisations patronales	Le SRN ; Le SNRP ; Le SIRT ; Le CNRA ; La FFRC,
Organisations de salariés	Le SNRT-CGT ; La FCC-CFDT,

En vigueur étendu

Le présent accord intervient dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion. Il modifie les valeurs des points salariaux tels que définis dans l'accord du 11 avril 1996 étendu par arrêté du 22 octobre 1996.

Les valeurs des points salariaux servent à la détermination des salaires minima, étant précisé qu'aucun salaire réel ne saurait être inférieur aux valeurs résultant de l'application du SMIC en vigueur.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs des points sont revalorisées de 1,5 % à la date du 1er janvier 1998.

Jusqu'à l'indice 130, la valeur du point fixé précédemment à 57,87 F prend la valeur de 58,74 F.

A partir de l'indice 131, la valeur du point fixée précédemment à 54,50 F prend la valeur de 55,32 F.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension dans les meilleurs délais de cet accord par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité, et confient tout pouvoir à cette fin au porteur des présentes.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de l'ouverture des prochaines négociations salariales au cours du premier trimestre 1998.

Les parties signataires prennent acte de l'engagement des organisations patronales d'unir leurs efforts afin d'adresser un questionnaire aux employeurs dans le champ d'application, permettant de recueillir les principaux indicateurs concernant l'économie, l'emploi, le temps de travail et les salaires. Les résultats de cette enquête seront présentés à la commission nationale paritaire.

Les parties signataires conviennent au vu des résultats de cette enquête et des dispositions légales à venir sur la réduction du temps de travail d'engager la réflexion et le cas échéant des études sur cette réduction du temps de travail et sur la création d'emplois.

Les parties signataires prennent acte également de l'engagement des organisations patronales de proposer à la signature des organisations de salariés un accord qui permettrait une revalorisation des salaires au 1er juillet 1998. *Cette revalorisation serait au moins égale à la variation en pourcentage de l'indice général des prix à la consommation (indice hors tabac) calculé par l'INSEE, en prenant pour références la moyenne des indices mensuels mai 1996-avril 1997 d'une part, et mai 1997-avril 1998 d'autre part. (1)*

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'art. 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 modifiée (arrêté du 21 avril 1998, art. 1er).

Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires

Salaires

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (accord d'étape du 11 avril 1996, étendu par arrêté du 22 octobre 1996).

Les valeurs de points qui y sont définies s'appliquent pour l'ensemble des personnels des employeurs dans ce champ.

Pour le rappel du cadre conventionnel applicable respectivement aux journalistes et aux non-journalistes, on pourra se référer à l'avenant n° 7 du 27 avril 2005.

Article 1er

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2005

Il est rappelé que l'accord du 19 octobre 2005, intitulé avenant n° 8, avait fixé les valeurs de points applicables à compter du 1er novembre 2005 :

- jusqu'à l'indice 130, une valeur de point 1 de 10,13 Euros.

- pour chaque point supplémentaire à partir de 131, une valeur de point 2 de 9,26 Euros.

Article 2

Négociation sur les salaires 2006

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2006.

A l'issue de leurs négociations, ils ont convenu une augmentation des valeurs de points de 1,3 %, par le présent accord mis à la signature à l'issue de la commission mixte paritaire réunie le 30 novembre 2006.

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

Ainsi :

a) Jusqu'à l'indice 130, chaque point d'indice prendra une valeur de 10,26 Euros, cette valeur étant désignée ci-après " valeur de point 1 ".

b) Chaque point supplémentaire à partir de 131 prendra une valeur de 9,38 Euros, cette valeur étant désignée ci-après " valeur de point 2 ".

Les nouvelles valeurs de points 1 et 2 s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du 1er décembre 2006.

Article 3

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

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

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante : $SC = (A \text{ valeur de point } 1) + (B \text{ valeur de point } 2)$

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

A et B se déterminent comme suit :

- si indice du salarié inférieur ou égal à 130, alors A = indice du salarié et B = 0 ;

- si indice du salarié supérieur ou égal à 131, alors A = 130 et B = indice du salarié - 130.

Les tableaux joints en annexes récapitulent les valeurs de cette formule appliquée aux classifications et emploi-repère de la convention collective de la radiodiffusion et de l'accord sur les journalistes professionnels du 6 juillet 1999.

Article 5

Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, étant précisé que l'effet de l'extension sera d'entraîner son application sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du 1er décembre 2006, quelle que soit la date de l'extension (1).

Fait à Paris, le 30 novembre 2006.

ANNEXE I : CCN radiodiffusion - Barème des salaires au 1er décembre 2006 - Salariés non-journalistes

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,26 Euros.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,38 Euros.

Salaires minimaux applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC

(En euros)

EMPLOI REPERE	INDICE	SALAIRE MENSUEL	
		minimum	maximum
Animateur(trice) débutant(e) Dactylo débutante Employé(e) de bureau Employé(e) d'entretien, de manutention, Coursier hotesse-standardiste Technicien de surface	108 à 120	1 108,08	1 231,20
Agent commercial, aide-comptable Animateur(trice) Animateur technico-réalisateur (1er échelon) Assistant technicien, dactylo facturier Opérateur de saisie, secrétaire Producteur-speaker de messages publicitaires Sténodactylographe, technico-réalisateur	121 à 130	1 241,46	1 333,80
Animateur(trice) réalisateur(trice) Comptable 1er échelon Technicien(ne) d'exploitation	131 à 144	1 343,18	1 465,12
Animateur technico-réalisateur (2e échelon) Attaché commercial Comptable (2e échelon) Technicien(ne) de maintenance	145 à 168	1 474,50	1 690,24
Assistant à la programmation, programmeur Chef comptable Chef de publicité ou de ventes Chef du service administratif Chef du service technique Réalisateur, secrétaire de direction	169 à 179	1 699,62	1 793,42
Assistant de direction ou secrétaire général Directeur de service Directeur des programmes	180 à 200	1 802,80	1 990,40

ANNEXE II : CCN radiodiffusion - Barème des salaires au 1er décembre 2006 - Journalistes des radios privées

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,26 Euros.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,38 Euros.

Salaires minimum applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC

(En euros)

EMPLOIS REPERES		INDICE	SALAIRE MENSUEL
Journaliste stagiaire	Non diplômé, 1re année	120	1 231,20
	Diplômé ou 2e année	125	1 282,50
Reporter-rédacteur-présentateur	1er échelon	131	1 343,18
	2e échelon	137	1 399,46
	3e échelon	150	1 521,40
	4e échelon	160	1 615,20
	Seul en poste (majore les échelons du rédacteur-reporter-présentateur seul en poste)	10	93,80
Coordinateur de la rédaction	1er échelon	169	1 699,62
	2e échelon	172	1 727,76
	3e échelon	175	1 755,90
	4e échelon	179	1 793,42
Rédacteur en chef	1er échelon	180	1 802,80
	2e échelon	187	1 868,46
	3e échelon	193	1 924,74
	4e échelon	200	1 990,40

Les rémunérations des journalistes professionnels sont majorées du 13e mois, comme institué à l'article 25 de la CCN des journalistes (n° 3136), et des primes d'ancienneté comme instituées à l'article 23 de la même CCN.

Barème minimum des piges

Les valeurs ci-après s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis à l'article L. 731-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982. Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

Document sonore :

Commandé ou accepté, qu'il soit ou non diffusé (pour chaque document) : 3 " points 1 " : 30,78 Euros.

Vacation :

- vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut également inclure du reportage : 6 " points 1 " : 61,56 Euros ;

- journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) : 10 " points 1 " : 102,60 Euros.

Le présent barème minimum des piges est majoré des congés payés sur la base de 1/10 de la rémunération suivant l'article 25 de la CCN des journalistes. Le 13e mois est versé aux conditions fixées au même article 25.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ; Fédération française des radios chrétiennes (FFRC) ; Syndicat national des radios libres (SNRL) ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (SRN) ; Syndicat national des radios commerciales (SNRC).
Organisations de salariés	CFDT radio télévision ; CFTC ; Syndicat national des journalistes (SNJ) CGT ; Syndicat national des journalistes (SNJ) ; Union syndicale des journalistes CFDT ; Syndicat national des médias CFDT.
Organisations adhérentes	Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (accord d'étape du 11 avril 1996, étendu par arrêté du 22 octobre 1996). Les valeurs de points qui y sont définies s'appliquent pour l'ensemble des personnels des employeurs dans ce champ.

Pour le rappel du cadre conventionnel applicable respectivement aux journalistes et aux non-journalistes, on pourra se référer à l'avenant n° 7 du 27 avril 2005.

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006

Article 1er

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'accord du 30 novembre 2006, intitulé avenant n° 9, avait fixé les valeurs de points applicables depuis le 1er décembre 2006 :

- jusqu'à l'indice 130, une valeur de point 1 de 10,26 € ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 131, une valeur de point 2 de 9,38 €.

Négociation sur les salaires 2007

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2007.

A l'issue de leurs négociations en commission mixte paritaire réunie le 27 juin 2007, ils ont convenu une augmentation des valeurs de points de 1,2 %, par le présent accord mis à la signature à partir du 5 juillet 2007.

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

Ainsi :

- Jusqu'à l'indice 130, chaque point d'indice prendra une valeur de 10,38 €, cette valeur étant désignée ci-après valeur de point 1.
- Chaque point supplémentaire à partir de 131 prendra une valeur de 9,49 €, cette valeur étant désignée ci-après valeur de point 2.

Les nouvelles valeurs de points 1 et 2 s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord.

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

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

$$SC = (A * \text{valeur de point 1}) + (B * \text{valeur de point 2})$$

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

A et B se déterminent comme suit :

- si indice du salarié \leq 130, alors A = indice du salarié et B = 0
- si indice du salarié \geq 131, alors A = 130 et B = indice du salarié - 130

Les tableaux joints en annexe récapitulent les valeurs de cette formule appliquée aux classifications et emplois repères de la convention collective de la radiodiffusion et de l'accord sur les journalistes professionnels du 6 juillet 1999.

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

Extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais.

En vigueur étendu

Barème des salaires des salariés non journalistes

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,38 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,49 €.

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	INDICE	SALAIRE MENSUEL	
		minimum	maximum
Animateur(trice) débutant(e) Dactylo débutante Employé(e) de bureau Employé(e) d'entretien, de manutention Coursier, hôtesse-standardiste Technicien de surface	108 à 120	1 121,04	1 245,60
Agent commercial, aide-comptable Animateur Animateur technico-réalisateur (1er échelon) Assistant technicien, dactylo facturier Opérateur de saisie, secrétaire Producteur-speaker de messages publicitaires Sténodactylographe, technico-réalisateur	121 à 130	1 255,98	1 349,40
Animateur-réalisateur Comptable (1er échelon) Technicien d'exploitation	131 à 144	1 358,89	1 482,26
Animateur technico-réalisateur (2e échelon) Attaché commercial Comptable 2e échelon Technicien de maintenance	145 à 168	1 491,75	1 710,02
Assistant à la programmation, programmeur Chef comptable Chef de publicité ou de ventes Chef du service administratif Chef du service technique Réalisateur, secrétaire de direction	169 à 179	1 719,51	1 814,41
Assistant de direction ou secrétaire général Directeur de service Directeur des programmes	180 à 200	1 823,90	2 013,70

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

En vigueur étendu

Barème des salaires des journalistes

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,38 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,49 €.

(En euros.)

EMPLOIS REPÈRES	INDICE	SALAIRE MENSUEL
Journaliste stagiaire Non diplômé, 1re année Diplômé ou 2e année	120 125	1 245,60 1 297,50
Reporter-rédacteur-présentateur 1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon Seul en poste (majore les échelons du rédacteur-reporter-présentateur seul en poste)	131 137 150 160 10	1 358,89 1 415,83 1 539,20 1 634,10 94,90
Coordinateur de la rédaction 1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon	169 172 175 179	1 719,51 1 747,98 1 776,45 1 814,41
Rédacteur en chef 1er échelon 2e échelon 3e échelon 4e échelon	180 187 193 200	1 823,90 1 890,33 1 947,27 2 013,70

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

Les rémunérations des journalistes professionnels sont majorées du treizième mois, comme institué à l'article 25 de la convention des journalistes (n° 3136), et des primes d'ancienneté comme instituées à l'article 23 de la même convention.

Barème minimum des piges

Les valeurs ci-après s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis à l'article L. 731-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982. Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

Document sonore :

Commandé ou accepté, qu'il soit ou non diffusé (pour chaque document) : 3 « points 1 » : 31,14 €.

Vacation :

- vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut également inclure du reportage : 6 « points 1 » : 62,28 € ;

- journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) : 10 « points 1 » : 103,80 €.

Le présent barème minimum des piges est majoré des congés payés sur la base de 1/10 de la rémunération suivant l'article 25 de la convention des journalistes. Le treizième mois est versé aux conditions fixées au même article 25.

Signataires	
Organisations patronales	Le CNRA ; La FFRC ; Le SIRTI ; Le SNRL ; Le SNRC,
Organisations de salariés	Le SNFORT ; La FASAP ; Le SNJ ; La CFTC,

En vigueur étendu

Le présent accord complète les dispositions de la convention collective étendue des journalistes applicable aux journalistes professionnels tels qu'ils sont définis aux articles L. 7111-3, L. 7111-4 et L. 7111-5 du code du travail.

Les entreprises auxquelles s'appliquent le présent accord sont celles entrant dans le champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion.

Le présent accord fixe les rémunérations minimales applicables aux journalistes professionnels occupant les fonctions définies dans les types de services de radiodiffusion qui les emploient. Les salaires minima s'appliquent dans les conditions fixées à l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes et au présent accord.

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

Les dispositions du présent accord se substituent purement et simplement, à compter de son entrée en vigueur, aux dispositions de l'accord du 6 juillet 1999, étendu par arrêté du 2 mars 2000 et applicable aux journalistes employés par les entreprises de radiodiffusion privées dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion. La décision d'extension du présent accord entraînera donc la cessation de tout effet de l'accord du 6 juillet 1999 et de son extension du 2 mars 2000 pour toute période d'emploi postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord.

L'application du présent accord peut avoir pour effet d'entraîner une modification de la classification d'un salarié en termes de fonction, d'échelon, de coefficient ou d'élément composant la rémunération. Il est toutefois précisé que l'application du présent accord ne peut avoir pour effet d'entraîner la diminution du salaire brut réel d'un salarié précédemment employé aux conditions de l'accord du 6 juillet 1999. En outre, les dispositions du présent accord s'appliquent sans porter atteinte aux dispositions plus avantageuses pour les salariés contenues dans un accord spécifique, un accord d'entreprise, ou dans les usages.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation et la délégation régionale paritaire telles que prévues au titre II de l'accord du 11 avril 1996 de la convention collective nationale de la radiodiffusion sont compétentes pour traiter des difficultés d'application du présent accord, sans préjudice des dispositions prévues par la convention collective nationale des journalistes. Lorsqu'elles sont réunies pour traiter des questions ayant trait aux journalistes professionnels, les représentants des salariés dans cette commission et ces délégations sont désignés par les organisations syndicales de journalistes signataires du présent accord.

Le présent accord comporte en annexe I une définition des fonctions de journalistes dans la branche, en annexe II une grille de qualification et de rémunération et en annexe III un barème minimum des piges applicables dans la branche pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels. Ces annexes I, II et III sont parties intégrantes indissociables du présent accord, elles seront soumises à l'extension et entreront en vigueur simultanément au présent accord.

Le présent accord étend aux salaires des journalistes employés par les entreprises situées dans son champ d'application la contribution sur les salaires, à la charge des entreprises, instaurée par l'avant-dernier paragraphe de l'article 2. 3 de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Définition des fonctions des journalistes professionnels dans la branche radiodiffusion (radios privées)

Stagiaire non diplômé (1re année) : journaliste, non diplômé d'une école reconnue par la profession, effectuant sa première année de stage dans la profession.

Stagiaire non diplômé (1re année) avec expérience antenne radio : journaliste non diplômé d'une école reconnue par la profession, ayant exercé précédemment un emploi antenne radio d'une durée minimum de 1 an autre que journaliste (animation, réalisation, production).

Stagiaire diplômé ou stagiaire non diplômé 2e année : journaliste débutant diplômé d'une école reconnue par la profession, ou journaliste non diplômé effectuant sa deuxième année de stage dans la profession.

Reporter-rédacteur-présentateur : journaliste qui réalise des recherches d'informations et des reportages à l'extérieur, et/ou rédige et effectue le montage des sujets, et/ou rédige et présente les journaux.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

Coordinateur de la rédaction : journaliste qui assure, sous l'autorité de la direction ou du rédacteur en chef, la coordination des activités de plusieurs journalistes, permanents ou pigistes, et/ou remplit également les fonctions de reporter-rédacteur-présentateur, ou certaines de ses fonctions.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

Rédacteur en chef : journaliste responsable, sous l'autorité de la direction, de la conception et de la réalisation de l'ensemble des journaux, magazines et programmes journalistiques produits pour l'antenne. A autorité sur l'ensemble des journalistes et personnels de la rédaction.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

En vigueur étendu

ANNEXE II

Grille de qualification et rémunération des fonctions des journalistes dans la branche radiodiffusion (radios privées)

1. Définition des types de radio

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

Type 1 :

Les services indépendants de proximité : les services autorisés en catégories A et B.

Type 2 :

- les services décrochant sur un réseau national (de catégories D et E) : les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants ;

- les services constituant des réseaux de catégories D et E dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est inférieure à 30 millions

d'habitants.

Type 3 :

Les services nationaux : les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelle que soit leur catégorie CSA.

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

Les services qui ne sont pas rattachés à une de ces définitions, parce qu'ils ne relèveraient pas d'un régime d'autorisation ou parce qu'ils seraient autorisés dans une catégorie spécifique ou nouvelle (radios d'autoroute et radios temporaires, par exemple), seront assimilés à la typologie de radio correspondant à l'étendue géographique du service délivré.

En cas de difficulté pour classer une entreprise de radio selon ces critères, la commission nationale de conciliation et d'interprétation pourra être saisie pour avis par toute organisation signataire et par toute organisation syndicale représentative de salariés.

2. Valeurs des points

Les valeurs de points sont de 11,01 € jusqu'à l'indice 120 compris (point A) et de 9,57 € à partir de l'indice 121 (point B).

Les valeurs de points évolueront par avenants négociés dans le cadre de la commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux journalistes.

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

3. Majoration expression bilingue à l'antenne

Les journalistes dont la fonction implique une expression bilingue à l'antenne bénéficient d'une majoration de la rémunération minimum de 5 points B.

4. Modalités d'application transitoires des mesures d'ancienneté

La mise en application des mesures d'ancienneté sera progressive, selon le calendrier suivant :

- application des mesures d'ancienneté 1er et 2e échelons : date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- application des mesures d'ancienneté 3e échelon : 12 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

5. Grille de classification des fonctions

Pour la définition des fonctions, voir l'annexe I du présent accord.

(En euros.)

POINT	JOURNALISTE STAGIAIRE	RÉMUNÉRATION minimale
120	Non diplômé - 1re année	1 321,20
	Non diplômé - 1re année avec expérience antenne radio	
133	- radio type 3	1 445,61
123	- radio types 1 et 2	1 349,91
	Diplômé ou 2e année	
137	- radio type 3	1 483,89
127	- radio types 1 et 2	1 388,19

(En euros.)

POINT	REPORTER-RÉDACTEUR-PRÉSENTATEUR	RÉMUNÉRATION minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	1er échelon	
160	- radio type 3	1 704,00
141	- radio type 2	1 522,17
131	- radio type 1	1 426,47
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	2e échelon	
165	- radio type 3	1 751,85
147	- radio type 2	1 579,59
137	- radio type 1	1 483,89
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	3e échelon	
170	- radio type 3	1 799,70
160	- radio type 2	1 704,00
150	- radio type 1	1 608,30
	(à l'initiative de l'employeur)	
	4e échelon	
180	- radio type 3	1 895,40
170	- radio type 2	1 799,70
160	- radio type 1	1 704,00

(En euros.)

POINT	COORDINATEUR DE LA RÉDACTION	RÉMUNÉRATION minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	

	1er échelon	
189	- radio type 3	1 981,53
179	- radio type 2	1 885,83
169	- radio type 1	1 790,13
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)	
	2e échelon	
195	- radio type 3	2 038,95
185	- radio type 2	1 943,25
175	- radio type 1	1 847,55
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	3e échelon	
200	- radio type 3	2 086,80
190	- radio type 2	1 991,10
180	- radio type 1	1 895,40
	(à l'initiative de l'employeur)	
	4e échelon	
205	- radio type 3	2 134,65
195	- radio type 2	2 038,95
185	- radio type 1	1 943,25

(En euros.)

POINT	RÉDACTEUR EN CHEF	RÉMUNÉRATION minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	1er échelon	
215	- radio type 3	2 230,35
195	- radio type 2	2 038,95
185	- radio type 1	1 943,25
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)	
	2e échelon	
225	- radio type 3	2 326,05
210	- radio type 2	2 182,50
200	- radio type 1	2 086,80
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) :	
	3e échelon	
235	- radio type 3	2 421,75
220	- radio type 2	2 278,20
210	- radio type 1	2 182,50
	(à l'initiative de l'employeur)	
	4e échelon	
250	- radio type 3	2 565,30
230	- radio type 2	2 373,90
220	- radio type 1	2 278,20

Rappel de quelques dispositions de la convention collective nationale des journalistes.

Les rémunérations minima, telles que définies à la présente annexe, sont majorées notamment :

- du 13e mois, comme institué à l'article 25 ;

- des primes d'ancienneté, suivant l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel dans l'entreprise et dans la profession, comme instituées à l'article 23, qui se cumulent le cas échéant avec l'effet des échelons instaurés au présent accord.

En vigueur étendu

ANNEXE III

Barème minimum des piges dans la branche radiodiffusion

(radios privées)

Ces rémunérations minimales s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis aux articles L. 7111-3, L. 7111-4 et L. 7111-5 du code du travail.

Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

La valeur de point retenue pour l'application des minima de piges est celle du point A fixée dans le barème des salaires de la radiodiffusion, et évolue dans les mêmes conditions.

Pour les définitions des types de radio, voir l'annexe II du présent accord.

1. Document sonore

Commandé ou accepté, diffusé ou non (pour chaque document) :

- pour une radio de types 1 et 2 : 3 points ;

- pour une radio de type 3 : 5 points.

2. Vacation

Vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut inclure également du reportage :

- pour une radio de types 1 et 2 : 6 points ;

- pour une radio de type 3 : 8 points.

Journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) :

- pour une radio de types 1 et 2 : 10 points ;
- pour une radio de type 3 : 12 points.

Le présent barème minimum est majoré des congés payés sur la base de 1/10 de la rémunération, suivant l'article 31 de la convention collective des journalistes.

Le 13e mois est versé aux conditions fixées à l'article 25 de la convention collective des journalistes.

Les congés payés et le 13e mois peuvent être payés par l'employeur à l'occasion de chaque pige, ou chaque mois. Ces éléments doivent apparaître sur le bulletin de salaire.

Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL ; SNRC.
Organisations de salariés	SNRT CGT ; Medias 2000 FCCS CFE-CGC ; SGJ CGT-FO ; USNA CFTC ; SNFORT FO ; FASAP CGT-FO ; SNJ.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis août 2009

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires 2010

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Ainsi :

- Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra une valeur de 11,14 €, cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point A ».
- Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra une valeur de 9,68 €, cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point B ».

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

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

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Y et Z se déterminent comme suit :

- si indice du salarié \geq 120, alors Y = indice du salarié et Z = 0 ;
- si indice du salarié \geq 121, alors Y = 120 et Z = indice du salarié - 120.

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

Poursuite de la négociation

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont convenu de poursuivre les négociations dans le cadre de la commission mixte paritaire de la radiodiffusion dans les domaines suivants :

- observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur l'emploi en 2008 et moyens permettant le cas échéant de les supprimer, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail ;

- plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, conformément aux articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, ouvert à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion du 17 juin 2010 au 1er juillet, fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après cette date.

Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL ; SNRC.
Organisations de salariés	SNRT CGT ; F3C CFDT ; FASAP CGT-FO ; SNFORT ; SNJ.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Article 1er

En vigueur étendu

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2010

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

- jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 11,14 € ;

- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une valeur de point B de 9,68 €.

Négociation sur les salaires 2011

Article 2

En vigueur étendu

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

A l'issue de leurs négociations en commission mixte paritaire réunie le 25 mars et le 12 juillet 2011, ils ont convenu d'une augmentation des valeurs de points que le présent accord organise.

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

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

Ainsi :

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

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra une valeur de 9,76 € cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point B ».

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

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

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Y et Z se déterminent comme suit :

- si indice du salarié ≥ 120 , alors Y = indice du salarié et Z = 0 ;

- si indice du salarié ≥ 121 , alors Y = 120 et Z = indice du salarié - 120.

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; FFRC ; SNRC ; SNRL.
Organisations de salariés	SNJ ; SNRT CGT ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires 2012

Article 2

En vigueur étendu

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

Au cours de leurs négociations en commission mixte paritaire réunie les 23 mars, 27 avril, 1er juin et 11 juillet 2012, les partenaires sociaux ont en particulier examiné la situation des salaires d'entrée de la grille, et ont débattu des mesures à prendre pour que les salaires d'entrée de grille soient égaux ou supérieurs au Smic.

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

a) Revalorisation des valeurs de points

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

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

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

Ainsi :

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

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

b) Mesures spécifiques aux échelons 120 à 122

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

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

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

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Y et Z se déterminent comme suit :

- si indice du salarié compris entre 120 et 123 inclus, alors Y = 120 et Z = 3 ;

- si indice du salarié >= 124, alors Y = 120 et Z = indice du salarié - 120.

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

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

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

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL ; SNRC.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNJ.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012

Article 1er

En vigueur étendu

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

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 11,66 € ;

- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,83 €.

Négociation sur les salaires 2012

Article 2

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en commission mixte paritaire réunies les 18 avril et 4 juin 2013.

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

2 a) Revalorisation des valeurs de points :

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

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

Le point B demeure inchangé.

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

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 11,93 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.
- b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,83 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

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

2 b) Suppression des « Mesures spécifiques aux échelons 120 à 122 » :

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

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

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

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

Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

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

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

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL.

Signataires

Organisations de salariés

CFTC ;
SNJ ;
SNRT CGT ;
F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires 2014

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Revalorisation des valeurs de points

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

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

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

Ainsi :

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

Les nouvelles valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés de maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activité ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activité devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolution de poste et de carrière et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

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

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SRN ; FFRC ; SNRC ; SNRL.
Organisations de salariés	SNJ ; SNRT CGT ; SNFORT ; FASAP FO ; F3C CFTD ; FFSCEGA CFTC.

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendus par arrêté du 10 juillet 2009).

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

Rappel des valeurs de point résultant de l'accord du 6 novembre 2014

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires 2015

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Revalorisation des valeurs de points

Les partenaires sociaux ont convenu :

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

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

Ainsi :

- Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,24 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.
- Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,93 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

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

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés de maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

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

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

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL
Organisations de salariés	SNJ SNRT CGT SNFORT FO FASAP FO F3C CFDT FFSCEGA CFTC

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires 2016

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

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

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

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,38 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

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

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

- si indice du salarié est de 120, alors $Z = 0$;

- si indice du salarié ≥ 121 , alors $Z = \text{indice du salarié} - 120$.

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

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

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

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Fait le 25 janvier 2017.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRC ; SNRL,
Organisations de salariés	SNRT CGT ; F3C CFTD ; FO médias,

En vigueur étendu

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

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

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

Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 25 janvier 2017

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Négociation sur les salaires

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SIRTI ; CNRA ; SNRC ; SNRL,
Organisations de salariés	SNRT CGT ; F3C CFDT ; FO médias,

En vigueur étendu

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

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

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

Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 10 avril 2018

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Négociation sur les salaires

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

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

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

Ainsi :

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

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

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

La variable Z se détermine comme suit :

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des télévisions privées, c/o BBC Infos, 13, rue de la République, 78100 Saint-Germain-en-Laye ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux, 28, rue François-Ier, 75008 Paris ; Union des télévisions locales du câble, 11, rue La Fayette, 75009 Paris ; Conseil national des radios associatives, c/o Radio Clapas, B.P. 2002, 34024 Montpellier Cedex ; Fédération française des radios chrétiennes, 7, place Sainte-Irénée, 69005 Lyon.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelles CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ; Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la communication FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ; Fédération communication et culture CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en oeuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, confirmer leur adhésion auprès de l'AFDAS, fonds d'assurance formation 'spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, activités de radios et diffusion de programmes de télévision, publicité', et fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Considérant que les entreprises doivent participer au financement de la formation professionnelle continue au taux de :

Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif :

- 1 % au titre du congé formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée - CDD (hors intermittents du spectacle) -, mutualisé, en application de l'article L. 931-20 du code du travail, et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 2 % pour la formation professionnelle des intermittents, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, et ce en application de l'article L. 954 du code du travail et de l'accord du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, 1,50 % dont :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,40 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage) ;

- 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises (ou 1 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, 0,25 % dont :

- 0,15 % au titre de la formation professionnelle continue, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,10 % au titre de la formation professionnelle en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l'effet de seuil 'moins de 10, plus de 10', et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés - hors intermittents du spectacle - sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,60 % pour les salaires versés en 1999. (1) Ce taux de 0,60 % sera ensuite relevé jusqu'à atteindre progressivement, en 2002, le taux de 1 %.

A cette date, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés ;

- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi ;

- le taux de satisfaction des entreprises concernées ;

- et, en ce qui concerne le régime des congés individuels de formation, l'amélioration des capacités de financement en faveur des salariés employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 11 octobre 2000.

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Les contributions prévues à l'article 1er sont versées obligatoirement à l'AFDAS et sont mutualisées ; elles sont destinées à financer les régimes de la formation professionnelle continue suivant les taux retenus ci-dessous :

ANNÉE	PLAN de formation (en %)	FORMATION en alternance (en %)	CONGÉ INDIVIDUEL de formation (en %)	TOTAL (en %)
1999	0,30 x	0,10	0,20	0,60
2000	0,45 x	0,10	0,20	0,75
2001	0,60 x	0,10	0,20	0,90
2002	0,70 x	0,10	0,20	1,00

(x) Etant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée de 0,15 %, en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

L'assiette des contributions visées à l'article 3 ci-dessus comprend, conventionnellement, la masse des salaires de tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle et des contrats emploi-solidarité).

Article 5

En vigueur étendu

Le versement des contributions visées à l'article 3 ci-dessus est exigible avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

Article 6

En vigueur étendu

Les conseils de gestion des sections professionnelles ont pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre du plan de formation, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, ils s'attachent à suivre les travaux sur la formation professionnelle continue des CPNEFP lorsqu'elles existent dans la branche concernée, et/ou, le cas échéant, les éventuelles recommandations effectuées dans le cadre d'un contrat d'études prospectives.

En l'absence d'orientation, les décisions prises par le conseil d'administration seront appliquées.

Article 7

En vigueur étendu

Tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle *et des contrats emploi-solidarité* (1)) sont concernés par les décisions de financement de formation, telles que définies à l'article 6, sous réserve que leur entreprise ne bénéficie pas déjà pour eux d'une aide de l'AFDAS prévue par la loi (contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation).

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 11 octobre 2000.

Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est national et comprend

- à l'exception des contributions visées par la loi du 5 juillet 1996 - les DOM. Il est constitué, à la date de la signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes APE suivants :

92.2 A - Activités de radio ;

92.2 B - Production de programmes de télévision ;

92.2 C - Diffusion de programmes de télévision.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FASAP FO ; FNSAC CGT ; FC CFTC ; FC CGC.

Préambule

En vigueur étendu

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire (1) fondée sur l'évaluation a priori des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise.

La médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail ;

- l'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail.

L'action sur le milieu du travail requiert des spécialités dont la technicité est croissante. Elle ne peut plus se concevoir en dehors d'une approche décloisonnée. Elle doit faire appel à des compétences médicales, techniques et organisationnelles spécialisées.

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail ;

- la surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et à la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du nouveau code du travail.

Cet accord s'inscrit dans les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels sur ces mêmes questions, et a vocation à inscrire la situation spécifique des salariés intermittents du spectacle dans cette démarche.

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain, la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés, la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers...

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle, tel que précisé au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des intermittents du spectacle, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la Bourse » (CMB) ;

- la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés au sein du secteur « intermittents du spectacle » du (CMB) ;

- la mise en oeuvre d'un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (OBSTATS), ci-après dénommé « LOBSTATS ».

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle et qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- la production audiovisuelle ;

- la production cinématographique ;

- l'édition phonographique ;

- les prestataires techniques au service de la création et de l'événement ;

- la radiodiffusion ;

- le spectacle vivant privé ;

- le spectacle vivant public ;

- la télédiffusion ;

- la production de films d'animation,

caractérisés par les codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.20Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12Z, 60.10Z, 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z, 60.20A et 60.20B, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après « les employeurs ».

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont le métier et/ou l'emploi sont repris soit dans la liste des métiers et/ou emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des métiers et/ou emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage.

Ils seront dénommés ci-après les « intermittents du spectacle ».

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. Adhésion des employeurs

Chaque année, tout employeur d'intermittents du spectacle doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de salariés intermittents ayant versé la cotisation obligatoire.

3. 2. Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle

Compte tenu de la situation particulière des salariés intermittents, la commission de contrôle du CMB du 21 septembre 2004 a systématiquement annualisé la surveillance médicale de ces salariés.

Le présent accord entérine cette décision. La forme de cette surveillance annuelle pourra cependant évoluer et intégrer au mieux les différents personnels médicaux en fonction des dispositions retenues au plan interprofessionnel. (1)

En revanche, les signataires du présent accord estiment qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

Pour ce faire, des accords de branche ou des accords interbranches étendus préciseront, en tant que de besoin, les situations à risques ne faisant pas l'objet d'un texte en vigueur (art.R. 4624-19 du code du travail et décrets spéciaux notamment) qui devront relever d'une surveillance médicale appropriée.

3. 3. Convocation des intermittents du spectacle

Une convocation annuelle est adressée par le CMB aux intermittents du spectacle qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile-de-France ou l'une de ses antennes situées en région ou bien encore avec un service de santé au travail ayant signé avec le CMB le contrat visé à l'article 4. 4 du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB sera consulté chaque année sur les modalités mises en oeuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

3. 4. Aptitude

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année.

En raison de ces spécificités, il sera délivré aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre le parcours médical de l'intermittent du spectacle sur une période d'au moins 5 années.

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et / ou emplois visés à l'article 2. 2 du présent accord, dans la limite de 3. Ces métiers et / ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, du médecin du travail ou de l'employeur.

3. 5. Suivi des mineurs de moins de 16 ans

Les employeurs d'enfants de moins de 16 ans doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur. La visite médicale de ces enfants est suivie par les médecins du travail du CMB.

Des accords de branche pourront, si nécessaire, compléter la réglementation en vigueur.

3. 6. Veille épidémiologique

Dans le domaine de la santé, l'OBSTATS (cf. art. 6 du présent accord) assure la veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle.

Il produit des statistiques sanitaires portant sur les dommages : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, indicateurs de santé physiologiques et psycho-sociaux. Il produit également des conseils de prévention à usage collectif.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB, à la commission de contrôle ainsi qu'aux CPNEF des branches du spectacle et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de branche.

(1) Alinéas exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Obligations des employeurs

En application de la réglementation, l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation et la maîtrise des risques sont synthétisées dans le document unique d'évaluation des risques.

4.2. Obligations du CMB

Le CMB, qui a pour mission de fournir une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des intermittents du spectacle qui notamment empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

4.3. Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) sur les lieux de travail des intermittents du spectacle et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés intermittents du spectacle évoluent.

4.4. Engagement du CMB

La dispersion géographique des lieux de travail, le caractère temporaire des emplois et des organisations, souvent de très petite taille, nécessite un renforcement de la présence du CMB en région, la mise en place d'un dossier médical centralisé et d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise du risque.

Le CMB s'engage à mettre en oeuvre ces deux chantiers dès, d'une part, la signature du présent accord et, d'autre part, l'autorisation expresse des pouvoirs publics.

Le renforcement de la présence du CMB en région se fera par la création d'antennes autonomes, obligatoires dans les régions ou territoires dans lesquels résident au moins 3 300 salariés intermittents du spectacle répondant aux critères d'envoi des convocations définis par le conseil de gestion des intermittents du spectacle et/ou par la signature du contrat type annexé aux présentes dont il fait partie intégrante entre le CMB et des services de santé au travail déjà existants dans les régions ou territoires dans lesquels le nombre de salariés intermittents est inférieur à 3 300.

La mise en place d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise des risques pourrait faire l'objet de deux étapes : une première étape durant laquelle le CMB se doterait d'un site internet comprenant un espace dédié à l'évaluation et à la maîtrise des risques : cette première étape pourrait être définitivement réalisée à compter du second semestre de l'année 2009 et une deuxième étape liée à la mise en place et au développement de l'activité de LOBSTATS.

4.5. Observation du risque : rôle de LOBSTATS

LOBSTATS centralisera les informations utiles au conseil dans le domaine de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

LOBSTATS fournira aux médecins des fiches d'emplois élaborées avec les partenaires sociaux qui guideront le suivi médical des salariés intermittents du spectacle. Il fournira, d'autre part, aux employeurs et aux élus ou salariés mandatés des recommandations utiles à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB et à la commission de contrôle.

Article 5

En vigueur étendu

Afin de ne pas fragiliser le CMB tant sur les plans financier, qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux intermittents du spectacle.

En revanche, la spécificité des emplois des intermittents du spectacle et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique psychique ou social et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'un conseil de gestion des intermittents du spectacle par l'assemblée générale du CMB au sein du secteur des intermittents du spectacle du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par l'assemblée générale du CMB, le conseil de gestion des intermittents du spectacle aura les caractéristiques suivantes.

5.1. Composition

Les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle seront désignés dans chacun des collèges par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle sera paritaire.

La FESAC désignera les organisations patronales qui siègeront au conseil de gestion des intermittents du spectacle.

Ce conseil comprendra au moins 10 membres et 30 membres au plus.

5.2. Durée des mandats

Le mandat des membres du conseil de gestion des intermittents aura une durée de 6 ans, renouvelable.

En cas de défaillance d'un membre d'une instance paritaire, il sera pourvu à son remplacement dans les conditions dans lesquelles la désignation initiale a été effectuée. Le mandat du remplaçant prend fin à la date où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné.

5.3. Attributions

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer aux organisations signataires, après accord du conseil d'administration du CMB, les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue des 3 premières années de mise en oeuvre ;
- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB ;
- proposera les modalités de la collecte de cette cotisation, qui pourra être confiée à un organisme de protection sociale couvrant le champ du présent accord ;
- veillera au bon fonctionnement de LOBSTATS et prendra connaissance des données d'analyse établies par cet organisme ;
- soumettra, chaque année, à l'approbation du conseil d'administration du CMB un plan prévisionnel chiffré des actions à mener pour la santé au travail des intermittents du spectacle, et notamment celles afférentes à LOBSTATS pour lequel il pourra rechercher des financements complémentaires.

5.4. Articulation avec les instances du CMB

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle dont la création fera l'objet d'une modification des statuts du CMB établira chaque année un rapport de son activité qui sera transmis aux différentes instances du CMB : assemblée générale, conseil d'administration et commission de contrôle qui garderont la plénitude du rôle et des missions qui leur sont dévolus par la réglementation en vigueur.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent protocole conviennent de créer un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (LOBSTATS) qui aura pour mission d'assurer le suivi médical professionnel des salariés intermittents du spectacle et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques. Le suivi collectif de la population produira des statistiques sur les dommages et les astreintes subis et alimentera le processus d'évaluation des risques (cf. également art. 3.6 et 4.5 ci-dessus).

Le champ d'intervention de LOBSTATS est celui décrit à l'article 2 du présent accord.

6.1. Le comité de pilotage de LOBSTATS

Le comité de pilotage de LOBSTATS est constitué des membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle, des membres de la commission médico-technique du CMB, du directeur général du CMB accompagné de la personne chargée de la gestion de LOBSTATS au CMB.

Le comité de pilotage de LOBSTATS est chargé :

- de suivre les statistiques produites par LOBSTATS et de définir les actions qui peuvent en découler ;
- de réaliser des outils d'aide à l'évaluation des risques au bénéfice des employeurs ;
- d'informer et de sensibiliser les employeurs, les salariés et tous les acteurs concernés par la prévention des risques dans le spectacle ;
- de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénierie demandés ;
- d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- de passer des conventions de partenariat ou d'objectifs avec les comités d'hygiène et de sécurité de branche, les CPNEF des branches du spectacle, mais également avec les CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'Etat, les collectivités territoriales et, en général, avec tous organismes, institutions ou structures ayant une action en matière de prévention des risques professionnels.

Le comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par LOBSTATS. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le comité de pilotage de LOBSTATS se réunit au moins 2 fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le comité de pilotage de LOBSTATS peut associer des personnalités qualifiées en fonction des travaux conduits, et notamment :

- de représentants des institutions sociales du spectacle : AFDAS, AUDIENS, caisse des congés spectacle, CNCS, ANPE, réseau culture spectacle... ;
- de représentants des CPNEF du spectacle ;
- d'une représentation du ministère de la culture et de la communication ; d'une représentation de la direction générale du travail... ;
- et de toutes personnes qualifiées sur les sujets traités par LOBSTATS.

Seuls les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle ont voix délibérative.

6.2. Mise en oeuvre et financement de LOBSTATS

Les parties signataires du présent protocole confient au CMB la mise en oeuvre des missions de LOBSTATS et la gestion de son fonctionnement.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle soumettra à l'approbation du conseil d'administration du CMB l'affectation annuelle à LOBSTATS pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de statistiques, d'outils d'aide à la prévention des risques professionnels à destination des employeurs, d'études et de publications et en général de tous travaux décidés par le comité de pilotage de LOBSTATS :

- une somme prélevée sur les contributions des employeurs d'intermittents du spectacle versées annuellement au CMB conformément à l'article 3.1 du présent protocole ;

- tous fonds complémentaires pouvant provenir des entreprises, comités d'hygiène et de sécurité de branche, Etat, collectivités territoriales, institutions et organismes ayant compétence dans le domaine de la prévention des risques, de fonds ou de programmes spécifiques, des partenaires professionnels...

Ces financements seront intégralement et exclusivement consacrés à LOBSTATS et feront l'objet d'un budget et d'une comptabilité dédiés, visés par le commissaire aux comptes du CMB.

Article 7

En vigueur étendu

La délibération du conseil d'administration du CMB ayant validé le présent accord sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le président du CMB.

Article 8

En vigueur étendu

La date d'effet du présent accord est fixée au premier jour qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives au conseil de gestion des intermittents du spectacle et à LOBSTATS entreront en vigueur à l'issue de l'assemblée générale du CMB ayant statué sur la modification des statuts entérinant la création de cette instance.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions du protocole d'accord signé le 24 novembre 1994 par les organisations patronales alors existantes qui venait modifier le protocole d'accord du 18 juillet 1969 concernant la médecine du travail des intermittents du spectacle.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-7 du nouveau code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

CONVENTION

Entre les soussignés :

Service interentreprises de santé au travail CMB (SIST CMB), association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé à Paris (75002), 26, rue Notre-Dame-des-Victoires, déclarée et enregistrée à la préfecture de police de Paris sous le numéro 58 / 1220,

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désigné « CMB »,

D'une part, et

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désignée « Le service de santé au travail (SST) »,

D'autre part,

CMB et SST sont ci-après désignées individuellement une « partie » et collectivement les « parties ».

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

a) Le CMB est un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet, d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de santé au travail en vue de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé au travail et, d'autre part, la fourniture d'une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de surveillance médicale des salariés et de prévention des risques professionnels au moyen d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu du travail, ci-après désignée « prestation santé-travail ».

Le SST est également un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet la fourniture d'une prestation « santé-travail ».

b) Un accord collectif national interbranches étendu (ci-après désigné « accord interbranches »), a organisé, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer notamment le suivi médical professionnel et individuel des salariés intermittents du spectacle et la centralisation d'informations sanitaires à des fins statistiques dans le cadre de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels dans ce secteur d'activité au niveau national.

Aux termes de cet accord, toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel, en charge de la bonne exécution de la prestation santé

2. 2. Transmission des informations sanitaires anonymisées à des fins statistiques

Dans le cadre de la mission de veille épidémiologique assurée par LOBSTATS par application des dispositions des articles 3. 6 et 6 de l'accord interbranches, le médecin du travail du SST transmettra au CMB, après chaque visite ou examen médical effectué au nom et pour le compte du CMB, une fiche contenant des informations sanitaires établie sur le modèle de fiche annexée à la présente convention.

Les informations contenues dans cette fiche sont totalement anonymes et sont transmises à des fins purement statistiques pour l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels au niveau national.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Organisation des visites médicales

En vigueur étendu

Le salarié intermittent du spectacle, convoqué par le CMB, prendra directement contact avec le SST pour fixer un rendez-vous.

Les visites médicales ne pourront être réalisées qu'au centre fixe où exerce le médecin du travail.

3.2. Coût des visites médicales

Lors des visites médicales, le médecin du travail effectuera ou pourra prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude.

Le coût des examens prescrits est à la charge du CMB.

A l'issue de la visite médicale, le médecin du travail déterminera l'aptitude ou l'inaptitude, les contre-indications et/ou restrictions pour chaque salarié par rapport à l'emploi exercé.

Le médecin du travail complétera le bon de prise en charge qui sera retourné au CMB avec la fiche de visite et la facture.

3.3. Favorisation des actions en milieu du travail

Le médecin du travail sera informé et consulté dans tous les domaines relevant de sa compétence, et en particulier l'hygiène dans l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail des bénéficiaires.

Article 4

En vigueur étendu

Le médecin du travail du SST n'intervient pas dans le cadre d'une médecine de soins.

Il est seul responsable de ses actes professionnels ; il est chargé de la conservation des dossiers médicaux relatifs à son action.

En cas de violation du secret médical ou d'erreurs d'ordre médical ou technique, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.

Le médecin du travail du SST qui se voit confier la prestation santé-travail exercera ses fonctions en toute indépendance, tant médicalement que techniquement, et dans le respect de ses règles professionnelles et déontologiques.

Article 5

En vigueur étendu

En contrepartie de l'exécution des missions précitées, le CMB sera redevable à l'égard du SST d'une cotisation dont le montant et les modalités de paiement et de facturation seront définis par les statuts et/ou le règlement intérieur du SST.

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet à compter de la date de la signature jusqu'à fin de l'exercice civil en cours, soit au 31 décembre de l'année.

Par la suite, elle sera reconduite tacitement par période de 1 an, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre en cas de non-renouvellement.

Article 7

En vigueur étendu

La présente convention n'est ni cessible ni transmissible, à quelque titre ou sous quelque modalité que ce soit, sauf accord particulier écrit et préalable de l'autre partie.

Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations

Signataires	
Organisations patronales	Usgeres.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

Avant-propos

En vigueur étendu

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale... ; au

cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

- la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

- la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

- la discrimination directe (1) ;
- la discrimination indirecte (2) ;
- l'action positive (3) ;
- la différence de traitement (4) ;
- l'égalité des chances (5).

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes...) ;

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés (6) ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1er août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;

- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale (7).

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités de fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

(5) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(6) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf incapacité constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

(7) Liste des accords de branches en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

En vigueur étendu

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...);
- des guides (guide du recrutement...);
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...);
- internet.../...

Article 4

En vigueur étendu

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires (8) en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail (9) précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;
- la sélection des candidats ;
- l'entretien de recrutement ;
- l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

- le poste à pourvoir et l'offre d'emploi.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

- l'entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le

poste ou ses aptitudes professionnelles.

- la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement (10).

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;

- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC (11), les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;

- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...) ;

- favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi...) ;

- les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;

- les candidatures spontanées ;

- participer aux salons, forums de recrutement ;

- faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement (12) conçu par l'Usgeres.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

(8) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(9) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

(10) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ... ».

(11) Association pour l'emploi des cadres.

(12) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'Usgeres avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;

- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;

- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;

- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;

- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;

- .../...

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

- la formation des tuteurs.

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

- l'encadrement de la mission de tutorat.

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tuteur) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

- la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;
- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

En vigueur étendu

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

En vigueur étendu

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal

officiel.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

En vigueur étendu

Article 11.3.1

En vigueur étendu

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 (13) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(13) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 11.3.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexes

1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'Usgeres	Conventions collectives	Activités gérées
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSA Domicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		

Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAEC SO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999	
				Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives

Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K
					913E
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)1
(1) NCA : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social - membre du CNEA ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSO, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation - membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel - membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

- Le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

Signataires	
Organisations patronales	UDES
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

En vigueur étendu

Préambule

Eléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la sociodémographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des caractéristiques propres qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle et de mixité. L'ESS est marquée par (1) :

- une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée (2) ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé (3). Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP ...) et à la durée du travail (4) ;
- un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie (5) notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années (6). Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes

variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogeant à la durée de temps partiel minimale (7) ;

- une proportion de femmes cadres - 52,8 % des cadres - plus importante que dans le privé hors ESS (8), celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, a fortiori pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre ;

- une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière (9).

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe (10), à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

A travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;
- soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur la thématique de l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du principe de subsidiarité, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

A l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

(1) Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS - éditions 2012 et 2014 - édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

(2) Voir annexe 2.

(3) CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

(4) Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

(5) Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

(6) Moins 4 points entre 2008 et 2010.

(7) Voir annexe 4.

(8) Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

(9) Voir annexe 3.

(10) Voir annexe 1.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe 6 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

Article 2.1

En vigueur étendu

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- une promotion des métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- à titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;

- les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

- une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc. ;

- un travail sur les stéréotypes qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;

- diffusion systématique des offres d'emplois en interne ;

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;

- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;

- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi - femmes et hommes - dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la diffusion - par voie électronique ou papier - aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur et salarié) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-4 auquel il fait référence soit entendu comme étant le 3° de l'article L. 2241-1 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

- promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (11) ;

- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;

- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier (12) ;

- favoriser la promotion professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;

- tenant compte des formations suivies et/ ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;

- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;

- faisant connaître la bourse d'emplois du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

(11) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

(12) Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites (13). Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 (14) et L. 1225-44 (15) du code du travail.

(13) Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(14) Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(15) Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Article 5.2

En vigueur étendu

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision (16), les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14 ;

- utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes (17).

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés » (18).

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

(16) Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

(17) Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

(18) Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-7 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2241-15 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salariés. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté (19). Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué (20). En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes (21). Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

(19) + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

(20) + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

Article 6.1

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

A l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3

En vigueur étendu

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel (22). Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein (23).

(22) Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France - édition 2015, p. 8.

(23) Cf. code du travail, art. L. 2242-8 ; code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

- informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux ;
- les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants malades...);
- les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation (24) ;
- carrière et acquisition des droits à l'ancienneté ;
- les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération (25). En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation ;
- les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux (26) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière ;
- maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur ;
- entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur (27). A la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé (28). Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées (29) ;
- accompagnement professionnel : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la

mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance... ;

- conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
- ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;
- ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (via CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises...);
- ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du code du travail.

(24) La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéfice, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

(25) Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44.

(26) Cf. code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

(27) Code du travail, art. L. 6315-1, al. 2.

(28) Code du travail, art. L. 1225-57.

(29) Code du travail, art. L. 6315-1.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que la référence au « congé de soutien familial » soit considérée comme la référence au « congé de proche aidant » dont le régime est prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (30), sauf dérogations (31) ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues (32) ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

(30) Code du travail, art. L. 3131-1.

(31) Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

(32) Cf. code du travail, art. L. 3122-32 et s.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve que l'article L. 3122-32 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3122-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (33). Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste (34) dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante (35). Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;
- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral (36) et sexuel (37) ;
- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière (38) ;
- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

(33) Cf. not. code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5.

(34) Code du travail, art. L.1142-2-1.

(35) Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

(36) Code du travail, art. L. 1152-4.

(37) Code du travail, art. L. 1153-5.

(38) « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

Article 10

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (39). Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (40) ;

- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse (41). A défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (42) ;

- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (43). En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle (44) ;

- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (45).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;

- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés (46) de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

(39) Code du travail, art. L. 2323-8.

(40) Code du travail, art. L. 2323-8, 10 bis.

(41) Code du travail, art. L. 2242-8.

(42) Code du travail, art. L. 2325-38.

(43) Code du travail, art. L. 2323-15.

(44) Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

(45) Code du travail, art. L. 4121-3.

(46) Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme une référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée et que sa première référence à l'article L. 2323-8 du code du travail et ses références au 1° bis de l'article L. 2323-8, à l'article L. 2323-15 et au 2° de l'article L. 2323-17 du code du travail soient entendues comment étant, respectivement, des références à l'article L. 2312-8, au 2° de l'article L. 2312-36, au I de l'article L. 2312-26 et au 2° du II de l'article L. 2312-26, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

La prise de responsabilités dans la gouvernance des structures de l'ESS concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs organes de gouvernance. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

Article 12

En vigueur étendu

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation (47) en entreprise.

(47) Cf. code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord doivent permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

Il est ainsi recommandé aux branches professionnelles de respecter les étapes suivantes :

- procéder à un état des lieux préalable de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;

- négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :
- d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (art. 2 du présent accord) ;
- d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (art. 3 du présent accord) ;
- de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (art. 4 du présent accord),
- de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (art. 5 du présent accord) ;
- d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (art. 6 du présent accord) ;
- d'améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (art. 7 du présent accord) ;
- de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (art. 8 du présent accord) ;
- d'agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (art. 9 du présent accord) ;
- de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. 10 du présent accord) ;
- de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise (art. 11 du présent accord) ;
- de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle et de veiller à l'affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (art. 12 du présent accord) ;
- de collecter des informations chiffrées en matière d'égalité professionnelle qui s'appuieront notamment sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- de se doter d'objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord ;
- d'effectuer un suivi de l'accord qui s'appuiera sur l'évolution des indicateurs des branches prévus à l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s'appuyer sur le présent accord lors des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l'égalité professionnelle (48).

(48) Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (code du travail, art. L. 2241-7).

(1) L'article 13 est étendu sous réserve que les articles L. 2241-1, L. 2241-3, L. 2241-6 et L. 2241-7 du code du travail auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 2241-8, L. 2241-11, L. 2241-14 et L. 2241-15 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 14

En vigueur étendu

Afin de renforcer le recueil de données chiffrées permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d'enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d'établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des données sexuées relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

- nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord ;
- évolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2 ;
- nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

Article 16.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1er août 2010. (1)

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord. (2)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018-art. 1)

(2) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 16.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée. (1)

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

(1) Le premier alinéa de l'article 16.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-1406 0, 8 juillet 2009, n° 08-41507) et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 16.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (49).

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (50).

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

En vigueur étendu

Annexe 2

Branches professionnelles mixtes et non mixtes de l'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP - juillet 2013.)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012.)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013.)

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013.)

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE - DARES - mai 2014.)

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013.)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 - OEMM.)

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011.)

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT - juin 2011.)

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

Secteur de la coopération - SCOP adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : magazine Participer avril-mai-juin 2012.)

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : rapport de branche 2012.)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : étude sur l'égalité hommes/femmes, observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010.)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

En vigueur étendu

Annexe 3

Accords de branche sur l'égalité professionnelle dans l'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Logement social PACT : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes.

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes.

En vigueur étendu

Annexe 4

Branches professionnelles et temps partiel

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes.

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes.

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes.

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes.

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes.

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes.

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes.

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes.

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes.

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel.

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013.

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs).

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.

En vigueur étendu

Annexe 5

Liste des outils mobilisables par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations de branche sur la révision des classifications

Site ega-pro.femmes.gouv.fr.

Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.

Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.

BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008.

En vigueur étendu

Annexe 6

Champ d'application de l'accord

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Convention collective	Activités gérées
--------------------	----------------------	--------------------	---------------------------------	-----------------------	------------------

Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85. 3J Aide à domicile 85. 3K Autres formes d'action sociale 85. 1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246)	55. 2A Auberges de jeunesse et refuges 55. 2E Autres hébergements touristiques 80. 4D Autres enseignements 85. 3G Crèches et garderie d'enfants 85. 3K Autres formes d'activités sociales 91. 3E Organisations associatives (NCA) (1) 92. 3D Gestion de salle de spectacles 92. 3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92. 5A Gestion des bibliothèques 92. 5C Gestion du patrimoine culturel 92. 5e Gestion du patrimoine naturel 92. 6A Gestion d'installations sportives 92. 6C Autres activités sportives 92. 7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79. 90Z Autres services de réservation et activités connexes 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement (NCA) (1) 88. 91A Accueil de jeunes enfants 90. 04Z Gestion de salles de spectacles 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93. 29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94. 12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55. 90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement NCA (1). 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304)	84. 13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65. 12Z : Autres assurances 86. 21Z : Activité des médecins généralistes 86. 23Z : Pratique dentaire 87. 10A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87. 10B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87. 10C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels familles rurales du 12 décembre 2012	49. 32Z Transports de voyageurs par taxis
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285)	92. 2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88. 99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs NCA), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55. 2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63. 3Z Agences de voyages 74. 1J Administrations d'entreprises 91. 3e Organisations associatives (NCA) (1)
(1) NCA : non classés ailleurs.					

En vigueur étendu

Annexe 7

Composition de l'UDES au 1er décembre 2015, donnée à titre d'information : syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'UDES

Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne

ADESSADomicile : le réseau des associations d'aide à domicile.

FNAAFP/CSF : fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles.

SNALESS : syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social.

UNA : union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

UNADMR : union nationale des associations du service à domicile.

UNIOPSS : union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge : Croix-Rouge française.

FEGAPEI : fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales.

SYNEAS : syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

UNICANCER : fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA : conseil national des employeurs d'avenir.

COSMOS : conseil social du mouvement sportif.

Familles rurales : fédération nationale familles rurales.

GSOTF : groupement syndical des organismes de tourisme familial.

SATPS : syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs.

SNRL : syndicat national des radios libres.

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA : solidaires pour l'habitat.

SNAECSO : syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels.

SNEFOS : syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services.

SERQ : syndicat des employeurs des régies de quartier.

SYNESI : syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion.

SYNOFDES : syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

UNML : union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle.

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC : le crédit coopératif.

CGSCOP : confédération générale des SCOP.

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité

UGEM : union des groupements d'employeurs mutualistes.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
FNDP ;
FNCF ;
SNEP ;
CDF ;
FNPS ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
SNE ;
AACC ;
SNES ;
CSDM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
USPA ;
SIRTI ;
CNRA ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FNAPPI ;
FICAM ;
SNSP ;
CoSMoS ;
SCMF ;
ACCeS ;
FESAC ;
GREPP ;
SPI ;
UDECAM ;
PRODISS ;
SNRC ;
SDD ;
API ;
STP ;
ARENES ;
SNRL ;
SMA ;
TLSP ;
SPECT ;
SPQN ;
SYNAM ;
PROFEDIM ;
SATEV ;
SPIIL ;
SEPM ;
SMSP ;
Forces musicales ;
UPC ;
FSICPA ;
UMSP ;
SCENES ;
SYNTIP ;
FRAAP ;
SRN ;
CSLMF ;

Signataires	
Organisations de salariés	SNTPCT ; SNJ ; SUD culture ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; Médias 2000 CFE-CGC ; SNJ CGT ; FNASS ; SAMUP ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; INOVA CFE-CGC ; SNELD CFE-CGC ; FPT CFTC ; CGT-FO livre ; SPEP CFE-CGC ; CFTC communication,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques, frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;
- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé de :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;

- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;

- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;

- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;

- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;

- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;

- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;

- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
 - radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
 - édition phonographique (IDCC 2770) ;
 - édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
 - entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
 - chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
 - journalistes (IDCC 1480).
- Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :
- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
 - entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
 - entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).
- Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :
- journalistes (IDCC 1480) ;
 - ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
 - employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
 - employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
 - ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
 - presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
 - cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;
 - encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
 - employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
 - ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
 - cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
 - employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
 - cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
 - employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
 - cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
 - employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
 - cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
 - portage de presse (IDCC 2683) ;
 - éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).
- Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :
- édition (IDCC 2121).
- Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :
- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).
- Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :
- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).
- Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :
- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
 - cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
 - exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).
- Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :
- sport (IDCC 2511) ;
 - espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
 - casinos (IDCC 2257).
- Agence de mannequins (NAF 7810Z) :
- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	

FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	
FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	

SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA) représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO représentée par	
FNASS		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	

	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

		Signatures
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	
FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux

Textes parus au JORF

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)

Paru au JORF du 2010-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord d'étape de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 8 juin 2010, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de l'accord d'étape de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)

Paru au JORF du 2011-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion, les dispositions de l'accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le « 5° Renouvellement de la période d'essai » est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 23 janvier 1997, arrêt n° 326).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)

Paru au JORF du 2011-12-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 12 juillet 2011, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2012-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 11 juillet 2012, relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale de travail des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2013-10-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2015-04-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2016-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 ainsi que dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 6 novembre 2014, relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;
- l'avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014, relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 2 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant à l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2015/2 et n° 2015/37, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 ainsi que dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance (ensemble des personnels, journalistes et non-journalistes), conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Les alinéas 4 à 8 de l'article 15 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Les termes : « au niveau national » figurant aux alinéas 6 et 8 de l'article 15 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'alinéa 12 est étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation susvisée.

Les termes : « au niveau national » figurant à l'alinéa 12 de l'article 15 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 susvisée.

- l'avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant à l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/4 et n° 2015/46, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2017-08-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2018-07-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Les mots : « ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un (e) salarié (e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié (e) » de la première phrase de l'article 5.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion, les dispositions de l'accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion et de son avenant (n° 1922)

Paru au JORF du 2020-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion, les stipulations de :

- l'accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche fait de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

- l'avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/29 et n° 2019/34, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)

Date du texte : 2014-06-10

Publié au BOCC N° : 20140030

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) Syndicat des télévisions privées (STP) (FESAC) Syndicat du cirque de création (SCC) (FESAC) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FESAC)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT-FO) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT-FO) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CGT-FO) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (CGT-FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant mise en place CPPNI (19 mars 2019)

Date du texte : 2019-03-19

Publié au BOCC N° : 20190023

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) (SIRTI) Conseil national des radios associatives (CNRA) (SIRTI) Syndicat national des radios commerciales (SIRTI) Syndicat national des radios libres (SNRL) (SIRTI)
Organisations de salariés	Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (F3C CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant correctif CPPNI (27 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-27

Publié au BOCC N° : 20200003

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) (SIRTI) Conseil national des radios associatives (CNRA) (SIRTI) Syndicat national des radios commerciales (SIRTI) Syndicat national des radios libres (SNRL) (SIRTI)
Organisations de salariés	Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (F3C CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADESSA	Fédération nationale d'associations d'aide à domicile
AFDAS	Fonds d'assurance formation, qui gère au plan national l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, publicité et loisirs.
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APAR	Association patronale de la radiodiffusion
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARIM	
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ATR	Animateur technicien-réalisateur
AUDIENS	Institution de prévoyance
BF	Basses fréquences
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée dit d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CESU	Chèque emploi-service universel
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CMP	Commission mixte paritaire
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNEA	Conseil National des Employeurs Associatifs
CNRA	Conseil national des radios associatives
CNRL	Confédération nationale des radios libres
COSMOS	Conseil Social du Mouvement Sportif
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DGT	Direction générale du travail
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FASAP	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse
FCCS	Fédération culture, communication et spectacle
FEC	Fédération des employés et cadres
FEGAPEI	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales
FESAC	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNS	Fédération nationale 'Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique'
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FO	Force ouvrière
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et qualification
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HF	Hautes fréquences
IDCC	Identifiant de convention collective
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
IRP	Institutions représentatives du personnel
IUT	Institut universitaire de technologie
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française

Sigle	Définition
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OBSTATS	Observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OEMM	Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPCO	Opérateur de compétence
PACT	Protection, amélioration, conservation, transformation de l'habitat
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
QVT	Qualité de vie au travail
RFI	Radio France Internationale
RFO	Réseau France Outre-mer
RMC	Radio Monte Carlo
RTL	Radio Télévision Luxembourg
RTT	Réduction du temps de travail
SADCS	Syndicat des associations de développement culturel et social
SAMUP	Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique
SATPS	Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale
SC	Salaires minimaux conventionnels
SCOP	Société coopérative de production
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SIRTI	Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes
SIST	Services interentreprises de santé au travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAECSO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNALESS	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEFOS	Syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs
SNJ	Syndicat national des journalistes
SNOGAEC	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SPEP	Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse
SRN	Syndicat des radio-diffuseurs nationaux
SST	Sauveteur-secouriste du travail
SYNEAS	Syndicat d'employeurs associatifs sanitaire, social et médico-social
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
SYNOFDES	Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UGEM	Organisation représentative des employeurs du secteur de la mutualité
UNADMR	Union nationale aide à domicile en milieu rural
UNML	Union nationale des missions locales
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (accord d'étape). Etendue par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996.)	Article 1.1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (accord d'étape). Etendue par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996.)	Article 1.1	1
Frais de santé	Cotisations « frais de soins de santé » (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance)	Article 7	26
	Garanties « frais de soins de santé » (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance)	Article 6	26
Maternité, Adoption	Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes)	Article 5	31
	Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes)	Article 5	31
Paternité	Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes)	Article 5	31
	Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes)	Article 5	31
Salaires	Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011 (Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011)	Article 1er	46
	Accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires (Accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires)		14
	Annexe (Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires)		42
	Annexe (Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires)		44
	ANNEXE I (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)		40
	ANNEXE I (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)		40
	ANNEXE II (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)		41
	ANNEXE II (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)		41
	Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998 (Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998)	Article 1er	37
	Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires)		38
	Barème des salaires des employés de R.L.P. au 1er avril 1995 (Convention collective nationale du 11 avril 1996 relative aux salaires)		37
	Négociation sur les salaires (Accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels)	Article 2	54
	Négociation sur les salaires 2007 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)	Article 2	40
	Négociation sur les salaires 2007 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)	Article 2	40
	Négociation sur les salaires 2010 (Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2010)	Article 2	45
	Négociation sur les salaires 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 2	48
	Négociation sur les salaires 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 2	48
	Négociation sur les salaires 2014 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	50
	Négociation sur les salaires 2014 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	50
	Négociation sur les salaires 2015 (Accord du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minima)	Article 2	51
Salaires	Négociation sur les salaires 2016 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 2	52
	Négociation sur les salaires 2016 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 2	52
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis août 2009 (Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2010)	Article 1er	45
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)	Article 1er	40
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires)	Article 1er	40
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	48
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	48
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 (Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)	Article 1er	47
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 (Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)	Article 1er	47
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 1er	50
	Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 1er	50
	Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 10 avril 2018 (Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels)	Article 1er	54
	Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 1er	52
	Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 1er	52
	Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 3	53
	Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima)	Article 3	53
	Visite médicale	Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)	Article 3
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	58
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	58
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	58
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	58

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1996-04-11	Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 34 Convention collective nationale du 11 avril 1996	7
	Annexe : Conseil supérieur de l'audiovisuel Communiqué n° 281 Convention collective nationale du 11 avril 1996	8
	Annexe : Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 Convention collective nationale du 11 avril 1996	6
	Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (accord d'étape). Etendue par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996.	1
	Convention collective nationale du 11 avril 1996 relative aux salaires	37
1998-01-14	Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998	37
1998-12-11	Avenant n° 2 du 11 décembre 1998 relatif à la collecte et à la gestion de la contribution nécessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interprétation	8
1999-06-03	Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue	55
1999-06-28	Accord du 28 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	9
2004-09-08	Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants	12
2005-07-25	Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres	13
	Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle	12
2006-11-30	Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires	38
2007-07-05	Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires	40
2008-12-05	Accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires	13
	Accord du 5 décembre 2008 relatif aux salaires	41
2009-06-29	Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	57
2010-06-08	Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2010	45
2010-11-10	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)	JO-1
2011-03-25	Accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai	19
2011-05-23	Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	61
2011-07-12	Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011	46
2011-11-04	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)	JO-1
2011-12-06	Arrêté du 30 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)	JO-1
2012-07-11	Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	47
2012-11-10	Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-1
2013-07-04	Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	48
2013-10-25	Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale de travail des journalistes (n° 1480)	JO-2
2014-06-10	Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)	NV-1
2014-11-06	Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	20
	Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	49
2015-04-18	Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-2
2015-07-08	Avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	23
2015-11-27	Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	68
	Accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance	24
2015-12-17	Accord du 17 décembre 2015 relatif aux salaires minima	51
	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-2
2016-05-15	Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance	29
2016-10-12	Adhésion par lettre du 12 octobre 2016 de la FASAP FO à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance	29
2017-01-25	Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima	52
2017-05-06	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-3
2017-06-08	Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes	30
2017-08-10	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-3
2018-04-10	Accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels	53
2018-07-10	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)	JO-3
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	80
2019-01-17	Avenant n° 1 du 17 janvier 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	34
2019-02-01	Accord de méthode du 1er février 2019 relatif à la négociation pour la mise en oeuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privées et publiques	33
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922)	JO-4
2019-03-19	Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels	54
	Avenant mise en place CPPNI (19 mars 2019)	NV-1
2019-06-05	Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels	35
2019-07-02	Avenant n° 2 du 2 juillet 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel	35
	Avenant correctif CPPNI (27 novembre 2019)	NV-1
2019-11-27	Avenant n° 3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail à temps partiel	35
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1

Date	Texte	Page
2020-02-26	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion et de son avenant (n° 1922)	JO-4

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 81
- 10. Loi applicable et reglement des differends 85
- 11. Interpretation 85
- 12. Commission de suivi 85
- 13. Clause de revoyure 85
- 14. Effet 85
- 15. Revision 85
- 16. Denonciation 85
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 85
- 18. Agrement et extension 85

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 81

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 81

4

- 4. Missions 82

5

- 5. Dispositions financieres 82

6

- 6. Gouvernance 82

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 84

8

- 8. Devolution 84

9

- 9. Duree et entree en vigueur 84

A

- Accord collectif national interprofessionnel relatif a l'aménagement du travail a temps partiel pour les salaries des entreprises du spectacle vivant et enregistre (10 juin 2014) NV-1
- Accord d'entreprise et mandatement 10
- Accord de methode du 1er fevrier 2019 relatif a la negociation pour la mise en oeuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privees et publiques 33
- Accord du 10 avril 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels 53
- Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 47
- Accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point pour l'annee 2011 46
- Accord du 17 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime de sante et de prevoyance 24
- Accord du 17 decembre 2015 relatif aux salaires minima 51
- Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels 54
- Accord du 23 mai 2011 relatif a l'egalite et a la prevention des discriminations 61
- Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima 52
- Accord du 25 mars 2011 relatif a la periode d'essai 19
- Accord du 27 novembre 2015 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 68
- Accord du 28 juin 1999 relatif a l'aménagement et a la reduction du temps de travail 9
- Accord du 29 juin 2009 relatif a la sante au travail des intermittents du spectacle 57
- Accord du 3 juin 1999 55
- Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue 55
- Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 48
- Accord du 5 decembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires 13
- Accord du 5 decembre 2008 relatif aux salaires 41
- Accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree de travail des personnels a temps partiel 20
- Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2014 49
- Accord du 8 juin 2010 relatif aux salaires et a la valeur du point pour l'annee 2010 45
- Accord du 8 juin 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre femmes et hommes 30
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 80
- Adhesion 12, 13
- Adhesion par lettre de la FASAP FO a l'accord du 17 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime de sante et de prevoyance 29
- Adhesion par lettre du 12 octobre 2016 de la FASAP FO a l'accord du 17 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime de sante et de prevoyance 29
- Adhesion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres 13
- Adhesion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres a deux conventions et a l'avenant du 31 decembre 2003 relatif a la formation professionnelle 12, 13
- Adhesion par lettre du 8 septembre 2004 de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective et a l'ensemble de ses avenants 12
- Adhesions 1
- AFDAS (OPCO) 80
- Affectation du produit de la collecte 9
- Agrement et extension 85
- Amenagement et reduction du temps de travail 9
- AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Preambule 9
- Annexe 42, 60
- Annexe

- Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 281 8
- Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 281 Convention collective nationale du 11 avril 1996 8
- Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 34 7
- Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 34 Convention collective nationale du 11 avril 1996 7
- Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 7
- Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 Convention collective nationale du 11 avril 1996 6
Annexes 66, 76, 85
Attributions propres aux sections syndicales 3
Attributions propres aux sections syndicales. 3
Autorisations d'absence 4
Autres dispositions 27
Avant-propos 61
Avenant correctif CPPNI (27 novembre 2019) NV-1
Avenant du 5 juin 2019 a l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels 35
Avenant du 8 juillet 2015 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree de travail des personnels a temps partiel 23
Avenant mise en place CPPNI (19 mars 2019) NV-1
Avenant n° 1 du 14 janvier 1998 relatif aux salaires au 1er janvier 1998 37
Avenant n° 1 du 15 mai 2016 a l'accord du 17 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime de sante et de prevoyance 29
Avenant n° 1 du 17 janvier 2019 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree de travail des personnels a temps partiel 34
Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires 40
Avenant n° 2 du 11 decembre 1998 relatif a la collecte et a la gestion de la contribution necessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interpretation 8
Avenant n° 2 du 2 juillet 2019 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree du travail des personnels a temps partiel 35
Avenant n° 3 du 27 novembre 2019 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree du travail a temps partiel 35
Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires 38
Avenants 1

B

Bareme des salaires des employes de R.L.P. au 1er avril 1995 37

C

Caractere obligatoire du regime et dispenses d'affiliation 25
Champ d'application 1, 10, 24
Champ d'application de la negociation 33
Classifications et salaires 13
Clause de revoyure 85
Coefficients 5
Collecte de la contribution 8
Collecte et a la gestion de la contribution necessaire au fonctionnement de la commission nationale de conciliation et d'interpretation 8, 9
Comite d'entreprise 5
Commission de suivi 85
Commission de suivi de l'accord de branche 33
Commission nationale de conciliation et d'interpretation 2
Commission paritaire nationale de suivi 28
Composition 2
Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 281 8
Conseil superieur de l'audiovisuel Communique n° 34 7
Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (accord d'etape). Etendue par arrete du 22 octobre 1996 JORF 1er novembre 1996. 1
Convention collective nationale du 11 avril 1996 1
Convention collective nationale du 11 avril 1996 relative aux salaires 37
Cotisations prevoyance 26
Cotisations « frais de soins de sante » 26
Creation d'un regime de sante et de prevoyance 24, 29

D

Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1
Delegation regionale paritaire 2
Delegue(e)s du personnel 5
Delegue(e)s du personnel. 5
Delegue(e)s syndicaux 4
Demande d'extension 9
Denonciation 1, 85
Denonciation. - Re?vision (Dure?e. - Denonciation. - Re?vision) 30
Depart au cours de la periode de reference 11
Depot de l'accord et demande d'extension 12
Depot et date d'application 29
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 85
Depot. - Date d'effet 29
Developpement ou maintien de l'emploi et dispositif d'aide incitative de l'Etat 11
Devolution 84
De?po?t. - Date d'effet 32
Dispositions communes a la garantie « frais de soins de sante » et a la garantie « prevoyance » 24
Dispositions financieres 82
Dispositions generales 1, 6
Dispositions relatives a la couverture prevoyance 26
Dispositions relatives a la couverture Sante 25
Droit syndical 3
Droit syndical et sections syndicales d'entreprises 3
Droit syndical et sections syndicales d'entreprises. 3
Droits acquis 1
Du secteur public de la communication audiovisuelle 7

Duree 1, 35
Duree de l'avenant 35
Duree de travail des personnels a temps partiel 20, 23, 34
Duree du travail a temps partiel 35
Duree et entree en vigueur 84
Duree. - Renonciation. - Revision 28
Duree. - Denonciation. - Revision 32

E

Effectifs, electorat, eligibilite 4
Effet 85
Egalite et prevention des discriminations 61
Egalite professionnelle entre femmes et hommes 30
Egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 68
Egalite salariale et promotion 31
Electorat, eligibilite 4
Extension 49, 52, 54
Extension de l'accord 23, 40, 51, 53, 55

F

Faciliter l'articulation entre l'activite professionnelle et l'exercice de la responsabilite familiale 32
Financement 26
Fonctionnement 2
Formation professionnelle 30
Forme juridique et textes constitutifs 81

G

Garanties prevoyance 26
Garanties « frais de soins de sante » 26
Gestion de la contribution par l'APAR 8
Gouvernance 82

H

Haut degre de solidarite 27

I

Incidences salariales 11
Indicateurs de suivi 32
Information de la commission mixte paritaire 9
Information syndicale aux salaries 4
Information syndicale aux salaries. 4
Institutions elues 4
Interpretation 85

L

Lettre d'adhesion de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective et a l'ensemble de ses avenants 12
Liberte d'opinion 3
Loi applicable et reglement des differends 85
Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 6

M

Maintien des garanties apres la rupture du contrat de travail 28
Maternite, paternite et parentalite 31
Mesures visant a supprimer les ecart de remuneration entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion 54, 55
Methode de travail et calendrier de la negociation 34
Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 10
Mission 2
Missions 82
Modalite de la reduction du temps de travail a 32 heures 10
Modalites de la reduction de la duree du travail a 35 heures 10
Modalites de suivi 12
Modification de l'accord du 6 novembre 2014 (duree du travail a temps partiel) 35

N

Negociation pour la mise en oeuvre d'une convention collective nationale pour les entreprises de radiodiffusion privees et publiques 33
Negociation relative a la lutte contre les ecart de remuneration entre les femmes et les hommes 46, 53
Negociation sur les salaires 54
Negociation sur les salaires 2007 40
Negociation sur les salaires 2010 45
Negociation sur les salaires 2011 46
Negociation sur les salaires 2012 47, 48
Negociation sur les salaires 2014 50
Negociation sur les salaires 2015 51
Negociation sur les salaires 2016 52

O

Objet 24, 34
Objet de l'avenant 8, 29, 35
Objet et denomination 81

Objets de l'accord 33
Organismes assureurs recommandes 27

P

Parcours et evolutions professionnels 30
Participation des salaries a la commission mixte paritaire ainsi qu'a la commission nationale de conciliation et d'interpretation et a ses delegations regionales
3
Perimetre de l'operateur de competences 81
Periode d'essai 19
Poursuite de la negociation 45
Preambule 9, 13, 24, 57, 81
Publicite et depot 34

R

Rappel des valeurs de point resultant de l'accord du 6 novembre 2014 51
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis aout 2009 45
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis decembre 2006 40
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis decembre 2012 48
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 47
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 50
Rappel des valeurs de points resultant de l'accord du 10 avril 2018 54
Rappel des valeurs de points resultant de l'accord du 17 decembre 2015 52
Rappel des valeurs de points resultant de l'accord du 25 janvier 2017 54
Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels 40, 45, 46, 51
Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels 47, 49, 50
Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels 53-55
Recrutement 30
Reduction de la duree du travail 10
Regimes collectifs et obligatoires 25
Renonciation. - Revision (Duree. - Renonciation. - Revision) 27
Repos non pris sur la periode de reference 11
Revision 1, 85
Revision (Duree. - Renonciation. - Revision) 27
Re?vision (Dure?e. - Denonciation. - Re?vision) 30

S

Salaires 37, 38, 40, 41, 45
Salaires au 1er janvier 1998 37
Salaires au 1er janvier 2019 54
Salaires et valeur du point pour l'annee 2011 46
Salaires minima 51
Salaires minima au 1er janvier 2012 47
Salaires minima au titre de l'annee 2016 52
Salaires minima pour l'annee 2013 48
Salaires minima pour l'annee 2014 49
Salaires minimums conventionnels 35, 53
Salaries beneficiaires de la couverture collective « frais de soins de sante » et de la couverture « prevoyance » 24
Sante au travail des intermittents du spectacle 57
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 84
Suivi d'application 23

T

Temps partiel 11
Texte de base 1, 55, 57, 61, 68, 80
Themes de negociation identifies 34
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre Ier Dispositions communes a la garantie « frais de soins de sante » et a la garantie « prevoyance » 24
Titre II
- Commission nationale de conciliation et d'interpretation 2
Titre II Dispositions relatives a la couverture Sante 25
Titre III
- Droit syndical 3
TITRE III
- du secteur public de la communication audiovisuelle. 7
Titre III Dispositions relatives a la couverture prevoyance 26
Titre IV
- Institutions elues 4
Titre IV Autres dispositions 27

