

**PROTOCOLE D'ACCORD DE METHODE
relatif à la renégociation d'un
ACCORD de SUBSTITUTION**

Entre,

d'une part, la direction de Radio France

et

d'autre part, les organisations syndicales signataires,

Il est convenu ce qui suit :

Suite à la dissolution de l'Association des Employeurs du Service Public de l'Audiovisuel (AESPA), le présent protocole a pour objet de définir les conditions de négociation et de conclusion d'un accord d'entreprise venant se substituer à la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles et à l'avenant Audiovisuel à la Convention Collective Nationales de Travail des Journalistes.

Il est entendu entre les parties que la signature du présent protocole a pour seul objet de définir un processus de négociation et qu'il ne présuppose en aucun cas une quelconque décision d'adhérer ou de ne pas adhérer au texte final qui sera mis à la signature. Les parties signataires ont souhaité faire figurer en annexe d'une part la liste des accords signés par l'AESPA et d'autre part, les orientations globales définies par la direction de Radio France et qui ont fait l'objet d'une communication auprès des instances représentatives du personnel.

Article 1 : Périmètre de négociation

Le périmètre de négociation porte sur l'ensemble des champs couverts par :

- la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles, de ses annexes et protocoles annexés
- l'avenant audiovisuel de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes

et plus globalement l'ensemble des protocoles d'accord signés par l'AESPA, dont la liste figure en annexe 2 du présent protocole.

AM
JPQ

Ainsi seront abordés :

- le droit syndical et la représentation du personnel
- les droits et obligations du personnel
- la durée du travail
- les rémunérations
- les congés
- la couverture sociale
- la discipline
- la cessation d'activité
- la nomenclature des emplois, métiers, fonctions et qualifications
- les barèmes de rémunération
- les avenants et annexes relatifs notamment à la formation professionnelle, au temps partiel, au régime indemnitaire, à l'ancienneté

Toutefois les parties signataires tiennent à rappeler la volonté de Radio France de ne pas remettre en cause le principe du financement des comités inter entreprises CI-ORTF et CIRAP établis par le protocole d'accord du 30 mai 1984 ; Radio France recherche actuellement avec les autres sociétés concernées la meilleure forme juridique de représentation afin de permettre à ces deux institutions de poursuivre à la fois leurs missions et leur fonctionnement paritaire.

De plus, la direction de Radio France souhaite rappeler son objectif de rassembler au sein d'un même document à la fois les règles communes aux différents métiers exerçant à Radio France mais également les règles spécifiques régissant ces mêmes métiers. Il n'est toutefois pas dans la volonté de Radio France de parvenir à une uniformisation des statuts, des règles de gestion, des modes de reconnaissance ou de tout autre domaine.

Enfin cette négociation sera menée dans le cadre des engagements pris par la direction de Radio France devant les instances représentatives du personnel et le conseil d'administration de l'entreprise, orientations qui figurent en annexe 1 du présent protocole.

Article 2 : Les thèmes de la négociation

En application de l'article 1 du présent protocole, les parties sont convenues d'organiser les thèmes de la manière suivante :

- o Egalité des chances et de traitement à Radio France
 - Egalité professionnelle Hommes-Femmes
 - Insertion et maintien dans l'emploi de personnes handicapées
 - Gestion des âges
 - Diversité
- o Droits et obligations du contrat de travail
 - Naissance du contrat
 - o Embauche
 - o Ancienneté
 - Exécution du contrat
 - o Durée du travail
 - o Congés et autorisations d'absence
 - o Suspension du contrat, détachement, mise à disposition
 - o Discipline
 - Fin du contrat
 - o La retraite
 - o Le licenciement (économique et personnel)

- La démission
- Le préavis
- Le décès et l'invalidité

- Développement RH
 - La GPEC
 - La formation professionnelle
 - La mobilité professionnelle et géographique

- Les classifications

- Politique de rémunération et protection sociale
 - Les rémunérations
 - La protection sociale : retraite, incapacité, invalidité, décès,

- Dialogue social, droit syndical et représentation du personnel

- Dispositions générales de l'accord
 - Durée
 - Révision
 - Dénonciation

Article 3 : Durée des négociations

Afin de tenir compte de l'organisation prochaine d'élections professionnelles au sein de l'entreprise, élections ayant un caractère déterminant sur le paysage syndical et par voie de conséquence, sur la composition des délégations syndicales à la négociation, les parties conviennent de commencer les négociations dans la semaine suivant le 1^{er} tour des élections professionnelles et en tout état de cause dans la semaine du 26 octobre 2009, c'est-à-dire la semaine qui suit la fin du 1^{er} tour des élections professionnelles.

En conséquence, le délai de négociation de 3 + 12 mois pour trouver un texte de substitution venant à échéance en juillet 2010, sous réserve de décision de justice faisant valoir d'autres délais, est prolongé par voie d'accord jusqu'au 30 novembre 2010. Les accords mis en cause seront appliqués durant la totalité de la période de négociation ; ils cesseront de produire leurs effets à l'issue de cette période, sauf à ce que le nouveau protocole d'accord s'y substituant, prévoit une période de mise en œuvre progressive.

Article 4 : Organisation des négociations et moyens attribués aux organisations syndicales

Par principe, les réunions de négociation auront lieu chaque jeudi à 10h00 au siège de l'entreprise hormis en cas de tenue d'un comité d'établissement à Paris, d'un comité central d'entreprise ou de toute autre raison partagée par les négociateurs.

Afin de permettre à chaque délégation syndicale de préparer au mieux les réunions de négociation et afin de tenir compte à la fois de la diversité mais également de la complexité des thèmes qui seront abordés, des moyens temporaires particuliers doivent être mis à disposition, en sus des moyens habituels dévolus aux organisations syndicales.

Ainsi, à compter du démarrage des négociations, soit le 26 octobre 2009, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la société Radio France pourra, en sus de ses moyens habituels, désigner quatre personnes qui se verront attribuer chacune un crédit mensuel non cessible de 20 heures par mois afin de préparer ou de communiquer sur ces négociations.

RN
JPR

Pour permettre à la direction de Radio France d'assurer au mieux les détachements et les remplacements nécessaires, le nom de ces 4 personnes sera transmis à la direction avant le démarrage de la négociation de chacun des thèmes définis à l'article 5 du présent protocole ; cette désignation sera réalisée pour la durée de la négociation du thème considéré, sauf motif légitime de remplacement.

Le suivi de ce crédit d'heures sera effectué hors temps de transport pour les personnes venant de régions, lequel est fixé à une demi-journée ; à titre exceptionnel, en raison d'un temps de déplacement plus long, le temps de transport sera porté à une journée pour les personnes venant des stations suivantes :

- France Bleu Gascogne
- France Bleu Pays Basque
- France Bleu Périgord
- France Bleu Isère
- France Bleu Belfort
- France Bleu Pays de Savoie
- France Bleu Hérault
- France Bleu La Rochelle
- France Bleu Gard Lozère

Pour les stations locales suivantes, l'avion sera le mode de transport privilégié afin de réduire fortement les temps de transport :

- France Bleu Roussillon
- France Bleu Béarn
- France Bleu Breiz Izel
- France Bleu Pays d'Auvergne

Chaque délégation syndicale à la négociation sera composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la société Radio France. Les parties signataires souhaitent simplement mentionner qu'une continuité dans le suivi des négociations est indispensable au bon déroulement des séances.

Afin de permettre aux organisations syndicales de communiquer avec l'ensemble du personnel sur l'état des travaux relatifs à la négociation, les organisations syndicales représentatives au niveau de Radio France auront la faculté, si elles le désirent, d'adresser à une partie du personnel de Radio France ou à l'ensemble, un message informatique neutre sous forme d'e-mail, informant simplement les salariés de la mise en ligne d'un document sur le site Intranet de l'organisation syndicale considérée. L'utilisation de cette faculté est liée uniquement à la renégociation d'un accord collectif devant se substituer à la convention collective existante.

Les documents de travail et/ou textes de la direction seront adressés aux organisations syndicales le lundi matin précédant la réunion par voie électronique dans un format (Word) pouvant être retravaillé ; ils pourront être annotés d'un filigrane « confidentiel » indiquant qu'ils ne pourront pas circuler dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Un point d'information sera fait régulièrement mis à l'ordre du jour des comités d'établissement et des CHSCT pour les dispositions qui les concernent. Compte tenu de l'application de la nouvelle loi sur la représentativité, une communication spécifique sera réalisée auprès des représentants des sections syndicales puisque non invités aux séances de négociations.

Enfin deux points d'étape sur l'état général des négociations seront réalisés en avril et septembre 2010 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Article 5 : Planning de négociation

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.
Semaine 1		Egal. des chances (1)	Egal. des chances (2)	Droits & Oblig. du ct (4)	Dév. RH (2)	Droits & Oblig. du ct (7)	Droits & Oblig. du ct (9)	Classif (5)	Rém. & Prot. Soc. (3)	Rém. & Prot. Soc. (5)		Rém. & Prot. Soc. (6)	Rém. & Prot. Soc. (8)	
Semaine 2			Droits & Oblig. du ct (3)	Dév. RH (1)	Droits & Oblig. du ct (6)	Classif (2)	Classif (4)	Rém. & Prot. Soc. (2)	Classif (7)	Classif (8)		Classif (9)	Rém. & Prot. Soc. (1)	
Semaine 3		Droits & Oblig. du ct (2)		Droits & Oblig. du ct (5)	Classif (1)	Droits & Oblig. du ct (8)	Rém. & Prot. Soc. (1)	Classif (6)	Rém. & Prot. Soc. (4)			Rém. & Prot. Soc. (7)	Rém. & Prot. Soc. (9)	
Semaine 4	Droits & Oblig. du ct (1)					Classif (3)								

Article 6 : Durée et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra automatiquement fin au 30 novembre 2010 sauf à être prolongé par voie d'avenant ou par une décision de justice faisant valoir d'autres délais.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du Travail.

Fait à Paris, le 18 septembre 2009

Pour la direction de Radio France

Le Directeur Général Adjoint

Patrice PAPET

Pour les organisations syndicales

CFDT
SUD

Henry
JP Quennec

Annexe 1

Négociation du nouveau contrat collectif de Radio France

Jusqu'à la promulgation de la loi du 5 mars 2009 sur la communication audiovisuelle, les personnels des sociétés du service public de l'audiovisuel étaient couverts par la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles et par l'avenant audiovisuel de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes signés par les organisations syndicales et l'Association des Employeurs du Service Public de l'Audiovisuel (AESPA).

Après l'absorption de France 2, France 3 et RFO par la société holding France Télévisions seules les sociétés INA, RFI et Radio France restaient alors membres de l'AESPA.

L'objet général de l'association qui était « la défense et la promotion des intérêts matériels et moraux des employeurs du service public de l'audiovisuel » se trouvait dès lors mis en cause puisque les employeurs regroupant la majorité des salariés de ce secteur n'étaient plus adhérents de l'association et que, par ailleurs, la télévision dans son ensemble n'y était plus représentée.

Le nom même de l'association, Association des Employeurs du Service Public de l'Audiovisuel, traduit sans ambiguïté le fait que l'AESPA avait été conçue et créée par ses fondateurs dans le but de représenter les employeurs du service public de l'audiovisuel, et non pas seulement une minorité d'entre eux.

C'est pourquoi, la dissolution de l'AESPA a été prononcée, à l'unanimité de ses adhérents, au cours de son assemblée générale du 9 avril 2009.

Compte-tenu du champ d'application défini par les conventions collectives (« les entreprises définies au titre 3 de la loi du 29 juillet 1982, et adhérentes à l'association des employeurs du service public de l'audiovisuel »), cette dissolution a entraîné la mise en cause de la convention collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles et de l'avenant audiovisuel de la CCNTJ.

Comment va s'organiser la négociation ?

Le cadre et les orientations générales de la négociation exposés au Conseil d'Administration sont décrits dans le présent document. Une fois que le Conseil aura pris acte de ces orientations, une ou plusieurs réunions destinées à préciser la méthode de travail et le calendrier à adopter devront se tenir avant les congés d'été entre la direction de Radio France et les organisations syndicales.

Les négociations proprement dites se tiendront ensuite pour aboutir au plus tard à l'automne 2010.

Les actuelles conventions continueront de s'appliquer durant cette période, sauf si un accord intervenait avant la fin de ce délai.

En l'absence de signature d'un accord, il appartiendrait à Radio France de mettre en œuvre tout ou partie des avancées négociées avec les organisations syndicales.

Et en tout état de cause, les avantages acquis à titre individuel seront conservés par l'ensemble des collaborateurs de Radio France.

PM
JPO

Quel sera le champ couvert par la négociation ?

Seuls sont concernés les accords signés par l'AESPA ou ceux qui s'y rattachent. Les accords indépendants des conventions collectives signés spécifiquement par Radio France, par exemple sur le temps de travail ou la prévoyance santé, ne sont pas mis en cause, même s'ils peuvent éventuellement être améliorés à cette occasion.

A priori l'accord PARL (Personnel d'Antenne des Radios Locales) en tant que tel n'est pas touché par la mise en cause de la Convention Collective (CCCPAV). Cependant, certains de ses chapitres pourront probablement être revus avec les organisations syndicales dans un souci légitime d'harmonisation avec l'accord d'entreprise à venir dans lequel il pourrait être intégré.

Quant aux conventions collectives elles-mêmes (Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles et avenant audiovisuel de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes), elles couvrent des champs très divers :

- Le droit syndical et la représentation du personnel
- Les droits et obligations du personnel
- La durée du travail
- Les rémunérations
- Les congés
- La couverture sociale
- La discipline
- La cessation d'activité
- La nomenclature des emplois (métiers, fonctions et qualifications) et les barèmes de rémunérations

Les musiciens et choristes font l'objet d'une annexe spécifique ainsi que les personnels en contrat à durée déterminée dits d'usage constant.

Quels seront les objectifs de la négociation ?

Parmi les différents thèmes ou sujets abordés par les conventions collectives :

- certaines dispositions pourraient être reconduites sans modification ;
- d'autres pourront faire l'objet d'aménagements, d'adaptation, voire d'améliorations ;
- d'autres enfin nécessiteront une réécriture plus complète.

Il est évidemment prématuré de procéder à cette distinction de manière détaillée avant l'ouverture des négociations. Néanmoins, il est d'ores et déjà possible de proposer les grandes orientations de ces négociations sur la base de quelques principes essentiels :

Le but des négociations n'est pas l'alignement pur et simple des dispositions du futur accord collectif sur les dispositions du code du travail ou de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, ni même de s'en approcher.

Il ne s'agira pas, en effet, de faire plus ou de faire moins, mais de faire mieux ou de faire différemment.

Ainsi, la négociation n'aura pas pour but de réduire la **couverture sociale** des salariés de Radio France dont l'essentiel des dispositions pourront être soit reconduites, soit aménagées ou améliorées.

PD &
JRC

Il en ira de même pour les dispositions relatives au **temps de travail, aux congés ou à la cessation d'activité**. Il conviendra toutefois de repréciser des éléments liés à l'organisation du travail pour tenir compte des réalités d'aujourd'hui ; à titre d'exemple, le travail le 1er mai, les équivalences, les décomptes et temps de pauses des musiciens ou les suppléments d'emploi ...)

Les dispositions relatives aux **droits et obligations du personnel**, aux périodes d'essai, préavis, ne paraissent pas non plus constituer un enjeu essentiel des négociations. Il convient néanmoins de préciser que certaines de ces dispositions dont la reconduction ne semble pas poser problème nécessiteront des aménagements pour tenir compte des évolutions réglementaires.

Par ailleurs, les négociations seront l'occasion d'un examen spécifique de la situation des **personnels aux cachets**.

Les enjeux essentiels

Comme cela avait été indiqué lors de la précédente réunion du conseil d'administration, les enjeux essentiels de la négociation, nécessitant une réécriture plus complète, sont au nombre de quatre :

- La définition des métiers
- Le système de classification, le dispositif salarial et de gestion des carrières
- Le paritarisme et le droit syndical
- La prévoyance

La **définition des métiers**, pour tenir compte des évolutions notamment liées à la numérisation et au développement du multimédia, constitue un enjeu prioritaire. Il sera proposé de définir les métiers et fonctions de la façon la plus ouverte possible à partir des missions à réaliser et des compétences à mettre en œuvre, plutôt qu'à partir d'une liste de tâches et activités qui risquerait de devenir rapidement obsolète compte-tenu de la rapidité des changements intervenant dans l'univers des médias et du traitement de l'information.

Ce travail de définition des métiers fera appel le plus possible à la participation des professionnels de ces métiers à travers des groupes de travail transversaux ou spécifiques. Les travaux des groupes métiers ou des groupes de réflexion sur le multimédia déjà réalisés viendront naturellement enrichir cette réflexion.

Le **système de classification** aura pour objectif de reconnaître les niveaux de qualification correspondant aux différents postes et fonctions. Il sera donc fondé sur des critères dits « classants » tels que la responsabilité associée au poste, le niveau d'expérience requis, les compétences nécessaires à la tenue du poste. La structure des rémunérations devra découler de ce nouveau système de reconnaissance professionnelle. Le système des avancements garantis pourra laisser la place à un dispositif de progression de carrière permettant une meilleure reconnaissance de l'expertise professionnelle et de la qualité du travail. De nouveaux modes de régulations devront être définis afin de garantir que personne ne puisse durablement être tenu à l'écart des possibilités de promotion ou d'augmentations salariales.

Le dispositif salarial devra également ménager une place à la reconnaissance de l'expérience et à l'ancienneté dans l'entreprise si possible de manière identique pour tous les métiers de Radio France (PTA, journalistes, musiciens, Parl...).

La **prévoyance** sera également considérée comme l'un des enjeux importants de la négociation. Il s'agira de redéfinir les contours de nos règles et garanties liées à la prévoyance dite lourde (décès, incapacité, invalidité) afin d'avoir une couverture sociale modernisée et globale quels que soient les métiers. Plus globalement, sur le terrain de la couverture sociale, une réflexion commune pourrait également être engagée sur la retraite, qu'il s'agisse de l'âge ou des modalités de départ,

JRQ
D.

du financement et cela indépendamment de la nature des différents types de contrats existants dans l'entreprise.

En matière de **droit syndical et de représentation du personnel** une mise à plat sera nécessaire afin de :

- redéfinir l'ensemble des modes d'expression et des moyens de toutes natures attribués aux représentants du personnel en tenant compte notamment des nouveaux supports d'information et de communication ;
- faire évoluer l'application du paritarisme actuel afin de clarifier la répartition des rôles entre la direction, l'encadrement et les représentants du personnel. Il s'agira de proposer de nouveaux modes de régulation respectueux du rôle de chacun et des libertés individuelles et collectives.

Annexe 2

Principaux accords signés par l'AESPA

Ne sont pas recensés notamment les accords portant sur une revalorisation de tout ou partie des rémunérations ou grilles de salaires

ACCORDS ANTERIEURS A 2000

- Accord du 29 sept. 88 dit Servat établi à l'issue de négociations entre l'association des employeurs et les organisations syndicales représentatives de journalistes
- accord du 30 mai 1984 "Protocole relatif au financement des œuvres sociales dit "accord Schoeller" du 30 mai 1984, constitutif du CIORTF et de la MTA
- avenant du 7 janvier 1999 portant révision du titre 3 du protocole du 30 mai 1984
- avenant du 9 mars 1999 au protocole constitutif du CIRAP
- accord du 7 janvier 99 portant révision du titre 3 du protocole du 30 mai 84

ACCORDS SIGNES EN 2000

- accord du 14 nov. 2000 : relevé de conclusion relatif à la prévoyance PTA
- Accord salarial intermittents techniques du 28 février 2000 AESPA/CFDT
- Accord sur le régime d'assurance chômage des intermittents du 15 juin 2000 FESAC/CGT-CFDT,
- Adhésion de l'AESPA à l'avenant du 13 décembre 1994 à la Convention du 12 sept. 1972 de l'AFDAS

ACCORDS SIGNES EN 2002

- Protocole d'accord du 17 décembre 2002 : mesures salariales et amélioration de la prévoyance des intermittents techniques pour la télévision.

ACCORDS SIGNES EN 2003

- Avenant N° 8 à la convention nationale de travail des journalistes en date du 24 mars 2003 concernant la reconnaissance des filières de formation initiale au journalisme.
 - pour les employeurs : AESPA – FNPS – FPPR – SPMI – SPP – SPMO – SPQD – SPQR
 - pour les syndicats : SGJ FO – SJ CGC – SJ FO – SNJ – SNJ CFDT
- Avenant N° 9 et 10 à la convention nationale de travail des journalistes en date du 17 décembre 2003 concernant 2 autres filières d'enseignement initial.
 - pour les employeurs : AESPA ; FFAP ; FNPS ; FPPR ; SPP ; SPPMO ; SPQD ; SPQR
 - pour les syndicats : SCJ – CFTC ; SJ – CGC ; SJ – FO ; SNJ ; USJ - CFDT
- Avenant au protocole d'accord du 17/12/2002 (barèmes intermittents techniques) signé le 25 juin 2003
 - pour les employeurs : AESPA
 - pour les syndicats : SNFO – RT ; FTILAC – CFDT ; CFDT – RT

- Accord concernant les modalités de financement de la restauration régionale concernant France 3 et TDF du 31 mars 2003.
 - pour les employeurs : AESPA – TDF
 - pour les syndicats : CFDT – RT ; SNFO – RT ; CFTC ; CGC ; SNRT – CGT

- Accord du 15 décembre 2003 : Protocole d'Accord Commission Nationale Paritaire Emploi Formation professionnelle dans l'audiovisuel (CPNEF/AV)
 - pour les employeurs : AESPA – ACCeS – AFPP – CNRA – CNRL – CSPEFF – FICAM - SIRTI – SNTF – SPFA – SPI – SRGP – SRN – UPF USPA
 - pour les syndicats : FASAP – FO ; FTILAC – CFDT ; FNSAC-CGT ; SNPCA CFE –CGC ; SNTFCT ; SNRT – CGT ; USNA – CFTC

ACCORDS SIGNES EN 2004

- accord salarial du 13 janvier 2004 pour les intermittents techniques de l'audiovisuel public.
- protocole d'accord du 16 juin 2004 : dénonciation de l'accord du 27 octobre 1999 constitutif d'Auvisom
- protocole d'accord du 7 juillet 2004 constitutif de la CPNEF/AV
- 7 juillet 2004 : règlement intérieur de la CPNEF/AV suivi d'un avenant du 15 septembre 2004
- 19 juillet 2004 : adhésion à l'avenant du 13 décembre 1994 à la convention du 12 septembre 1972 portant création de l'AFDAS
- 8 septembre 2004 : accord de méthode pour la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004 dans la branche audiovisuel
- 15 septembre 2004 : protocole d'accord sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'audiovisuel
- 29 septembre 2004 : accord national professionnel relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle
- 29 octobre 2004 : protocole d'accord sur le choix de l'OPCA (AFDAS)
- 15 novembre 2004 : accord sur les modalités d'adhésion à l'AFDAS
- 1er décembre 2004 : protocole d'accord sur les contrats de professionnalisation

ACCORDS SIGNES EN 2005

- accord du 28 avril 2005 relatif au droit individuel à la formation

ACCORDS SIGNES EN 2006

- accord du 18 juillet 2006 relatif à l'évolution du barème salarial des intermittents techniques

ACCORDS SIGNES EN 2007

- Accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion ; salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage constant du 29 novembre 2007

PT 2.
JPO