

**ACCORD SUR LES PROCEDURES DE DEPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE  
A RADIO FRANCE SUR LA PERIODE 2016-2018**

**Entre les soussignés :**

Radio France

**D'une part,**

**Et,**

Les Organisations syndicales

**D'autre part,**

*ED*

*NJG*

*VF*

*[Signature]*

## Préambule

---

Le Contrat d'objectifs et de moyens 2015/2019 de Radio France prévoit une stabilisation de la masse salariale sur l'ensemble de sa durée, dans un contexte de contrainte budgétaire.

Une visibilité des échéances de départs en retraite avant l'âge légal du « taux plein », sur les années 2016, 2017 et 2018, est nécessaire afin d'anticiper les conséquences de ces futurs départs et de mettre en place les conditions d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

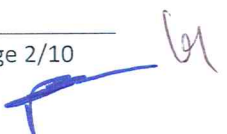
C'est pourquoi, Radio France entend par le présent accord, mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salarié-es proches de l'âge du départ à la retraite afin de connaître au mieux leurs intentions.

A cette fin, il est convenu ce qui suit :

RF

NJA

vs



## Article 1 – Bilan retraite

---

La Direction de Radio France convient de donner à tout-e salarié-e la possibilité de faire réaliser, avant l'entretien sur les perspectives de la fin de carrière, un bilan personnalisé de retraite par un organisme désigné par la direction de Radio France (au jour de la signature du présent accord, Audiens).

Ce bilan permettra d'établir la reconstitution de carrière, de retrouver si nécessaire les périodes non ou mal renseignées, et de faire une simulation précise du montant des pensions en fonction de différentes dates possibles pour la liquidation de la retraite.

Ainsi, à la demande de Radio France, l'organisme désigné propose aux salarié-es dans l'année de leurs 57 ans la possibilité d'effectuer ce bilan retraite.

Si le bilan n'est pas sollicité dès 57 ans, le(la) salarié-e pourra le solliciter dans les années suivantes, auprès de la DRH.

Le bilan retraite est la propriété du(de la) salarié-e. Cependant, si le(la) salarié-e donne son accord préalable pour communiquer à Radio France la date d'effet de la liquidation de sa retraite à taux plein, le coût de réalisation de son bilan retraite est pris en charge par Radio France (au jour de la signature du présent accord, 200 Euros).



## **Article 2 – Mesures spécifiques en faveur des salarié-es proches de l'âge de départ volontaire en retraite**

---

En complément des dispositions actuellement prévues pour les salarié-es ayant atteint l'âge légal ouvrant droit à une liquidation dite « à taux plein », Radio France souhaite mettre en place les mesures d'anticipation nécessaires pour les salarié-es ayant atteint l'âge légal de départ en retraite y compris les salarié-es bénéficiant d'une retraite anticipée selon les dispositions légales en vigueur.

### **Article 2.1 – Rappel des dispositions relatives au départ volontaire en retraite à l'initiative du (de la) salarié-e**

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

Le (la) salarié-e doit toutefois respecter un préavis. Celui-ci est de trois mois pour les cadres et deux mois pour les autres salariés.

Lors de son départ, le (la) salarié-e perçoit une indemnité conventionnelle de départ à la retraite, telle que définie en annexe 2 du présent accord, qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de départ en retraite (articles L.1237-9 et D.1237 -1 du Code du Travail).

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

### **Article 2.2 – Délais de prévenance spécifiques et prime exceptionnelle de départ volontaire en retraite applicable sur la durée du présent accord**

Afin de bénéficier d'une prime exceptionnelle de départ volontaire en retraite, le (la) salarié-e devra s'engager à prendre sa retraite à une date donnée au cours de l'année 2016, par écrit, auprès de la DRH, et ce, au moins 3 mois avant de sortir des effectifs. Par exception, ce délai de prévenance n'est pas requis pour les salarié-es ayant d'ores et déjà sollicité un départ en retraite avec une date de sortie des effectifs à compter du 2 janvier 2016 et jusqu'à 3 mois après la date de signature du présent accord. A partir de 2017, cet engagement écrit devra être réalisé au moins 6 mois avant de sortir des effectifs. Le (la) salarié-e devra également joindre à son engagement une copie de son relevé de carrière CNAV.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi n°2011-1906 de financement de la sécurité sociale pour 2012 prévoient un relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 ainsi que de l'âge ouvrant droit à une liquidation dite « à taux plein », conformément à l'annexe 1 du présent accord.

Dans le respect de ces seuils d'âges légaux, Radio France verse une prime exceptionnelle, telle que définie en annexe 2, en complément de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite du (de la) salarié-e, sur la durée du présent accord.

Cette prime exceptionnelle est assimilée à du salaire ; elle est assujettie aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS et est imposable selon l'article 80 duodecimes du Code général des impôts.

Ce dispositif n'est applicable qu'aux sorties des effectifs réalisées au plus tard le 31 décembre 2018.

Les salarié-es qui ont opté ou opteront pour le dispositif du temps partiel compensé et dont les dates de sortie des effectifs en départ volontaire à la retraite seront comprises dans la période 2016-2018 ne sont pas concerné-es par ce dispositif.

Toutefois, les dispositions du présent article sont applicables sous réserve de la déduction des avantages déjà obtenus dans le cadre du dispositif du temps partiel compensé convertis en nombre de mois de salaire bruts (voir exemple en annexe 3).

Si le (la) salarié-e demande expressément à sortir du dispositif du temps partiel compensé pour anticiper sa date de départ volontaire en retraite, il bénéficiera des dispositions du présent article sous réserve de la déduction des avantages déjà obtenus dans le cadre du dispositif du temps partiel compensé convertis en nombre de mois de salaire bruts.

En cas d'évolution législative, les parties conviennent de se réunir afin de modifier si nécessaire les mesures ci-dessus décrites.

RD

NSG

VE



6

## **Article 3 – Modalités de suivi et dispositions finales de l'accord**

---

### **Article 3.1 – Modalités de publicité de l'accord**

Le présent accord est mis à disposition des salarié-es par le biais de l'intranet. Il fera, également, l'objet d'une présentation dans les supports de communication de l'entreprise.

De plus, il sera présenté aux Délégué-e-s aux ressources humaines et à la gestion chargé-e-s de relayer les informations auprès des salarié-es.

### **Article 3.2 – Suivi de l'accord**

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

Elle se réunira 2 fois par an (en mars et en octobre) et aura pour mission le suivi de la mise en œuvre du présent accord.

La commission peut se réunir à la demande d'une des parties signataires dans les 4 mois suivant la date de signature du présent accord.

### **Article 3.3 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

### **Article 3.4 – Révision de l'accord**

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

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la partie employeur et aux organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, et à la suite de 3 réunions de négociations au minimum, la demande de révision est réputée caduque.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article 3.5 – Dépôt et publicité de l'accord**

Conformément articles L. 2231-6 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé à la diligence de l'entreprise :

- en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la DIRECCTE de son lieu de conclusion ;
- un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de sa conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

Annexe 1 - Tableau récapitulatif des générations et limites d'âges fixées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi n° 2011-1906 de financement de la sécurité sociale pour 2012

Date de naissance	Age légal d'ouverture des droits à la retraite (départ volontaire en retraite)	Age d'obtention d'une retraite à taux plein (mise à la retraite)
Avant le 1/07/1951	60 ans	65 ans
Du 1/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
A compter de 1955	62 ans	67 ans

**Annexe 2 – Barème de la prime exceptionnelle versée en complément de l'indemnité de départ volontaire en retraite**

	IDR brute CCCPA/ PARL/PAF/EM/RP	IDR brute Journalistes	complément brut IDR (prime exceptionnelle)	TOTAL CCCPA/ PARL/PAF/EM/RP	TOTAL journalistes
année complète d'ancienneté	en nombre de mois de rémunération annuelle				
1	0,13	1,00	-	0,13	1,00
2	0,25	1,00	-	0,25	1,00
3	0,38	1,00	-	0,38	1,00
4	0,5	1,00	-	0,50	1,00
5	0,63	2,00	-	0,63	2,00
6	0,75	2,00	-	0,75	2,00
7	0,88	2,00	-	0,88	2,00
8	1	2,00	-	1,00	2,00
9	1,13	2,00	-	1,13	2,00
10	1,33	3,00	-	1,33	3,00
11	1,53	3,00	-	1,53	3,00
12	1,73	3,00	-	1,73	3,00
13	1,93	3,00	-	1,93	3,00
14	2,13	3,00	-	2,13	3,00
15	2,33	3,00	1,50	3,83	4,50
16	2,53	3,00	1,50	4,03	4,50
17	2,73	3,00	1,50	4,23	4,50
18	2,93	3,00	1,50	4,43	4,50
19	3,13	3,00	1,50	4,63	4,50
20	3,33	4,00	1,50	4,83	5,50
21	3,53	4,00	1,50	5,03	5,50
22	3,73	4,00	2,00	5,73	6,00
23	3,93	4,00	2,00	5,93	6,00
24	4,13	4,00	2,00	6,13	6,00
25	4,33	4,00	2,50	6,83	6,50
26	4,53	4,00	2,50	7,03	6,50
27	4,73	4,00	3,50	8,23	7,50
28	4,93	4,00	3,50	8,43	7,50
29	5,13	4,00	3,50	8,63	7,50
30	5,33	5,00	3,50	8,83	8,50
31	5,53	5,00	3,50	9,03	8,50
32	5,73	5,00	3,50	9,23	8,50
33	5,93	5,00	5,00	10,93	10,00
34	6,13	5,00	5,00	11,13	10,00
35	6,33	5,00	5,00	11,33	10,00
36	6,53	5,00	5,00	11,53	10,00
37	6,73	5,00	5,00	11,73	10,00
38	7,13	5,00	5,00	12,13	10,00
39	7,33	5,00	5,00	12,33	10,00
40	7,53	6,00	5,00	12,53	11,00
41	7,73	6,00	5,00	12,73	11,00
42	7,73	6,00	5,00	12,73	11,00
---	---	---	5,00	---	---

V2D

NJG

V6



**Annexe 3 – Exemple de déduction des avantages déjà obtenus dans le cadre du dispositif du temps partiel compensé (TPC)**

Période du TPC = du 01/01/2015 au 01/01/2017

Ancienneté à date de sortie = 35 ans

Equivalent en nombre de mois de la compensation de rémunération TPC = 3,1 mois

Equivalent en nombre de mois de la compensation de cotisations TPC = 1,1 mois

Total avantages TPC = 4,2 mois

Valeur de la prime exceptionnelle de retraite (complément brut IDR 2016-2018) pour une ancienneté de 35 ans = 5 mois

**Solde de prime exceptionnelle de retraite (complément brut IDR 2016-2018) à verser à date de sortie au 01/01/2017 = 5 - 4,2 = 0,8 mois**

Fait à Paris, le 04 MAI 2016

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

DDSSRH

CFDT *Renaud DALMAR*

*Jean-Claude LUCIANI*

*[Signature]*

*[Signature]*  
**Jean-Claude LUCIANI**

CGT

Directeur Délégué  
à la Stratégie sociale et aux Ressources Humaines

FO

SNJ *Vahere Emoueh* *[Signature]*

SUD *sous réserve que la direction fournisse, conformément à notre demande, des données chiffrées, détaillées (par source et par direction) sur les emplois vacants, les mobilités, les départs non remplacés... pour l'année 2015*  
*Vadine JAN @REUET* *[Signature]*

UNSA *Philippe BALLET* *[Signature]*