

1  
2 **ACCORD « EMPLOI 2022 RADIO FRANCE »**  
3  
4  
5

---

6 ***Entre les soussignés :***  
7

---

8  
9 **La Société Radio France**

10  
11  
12  
13 ***D'une part,***  
14  
15  
16

17 ***ET :***

18  
19 **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise**

20  
21 ***D'autre part,***  
22  
23  
24  
25  
26

27  
28 Ci-après dénommées collectivement « les parties »,  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

## SOMMAIRE

36		
37		
38		
39	<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
40	<b>TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>5</b>
41	ARTICLE 1 : OBJET	5
42	ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	5
43	<b>TITRE II : COMMISSION DE SUIVI</b>	<b>6</b>
44	ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION	6
45	ARTICLE 2 : COMPOSITION DE LA COMMISSION	6
46	ARTICLE 3 : ORGANISATION DE LA COMMISSION	6
47	ARTICLE 4 : REUNION D'INSTALLATION DE LA COMMISSION	7
48	ARTICLE 5 : INFORMATIONS A DISPOSITION DE LA COMMISSION	7
49	ARTICLE 6 : INFORMATION ET TRAVAIL DES INSTANCES	7
50	<b>TITRE III : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>	<b>8</b>
51	ARTICLE 1 : PRINCIPES DES REORGANISATIONS	8
52	ARTICLE 2 : PRINCIPES DE PREVENTION	8
53	<b>TITRE IV : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>9</b>
54	ARTICLE 1 : GESTION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES	9
55	ARTICLE 2 : DEVELOPPEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS	9
56	ARTICLE 3 : UN EFFORT DEDIE DE FORMATION ET UNE ATTENTION A LA TRANSMISSION DES	
57	COMPETENCES	9
58	ARTICLE 4 : ENGAGEMENT SUR L'EMPLOI	10
59	Article 4.1 Campagne de recrutement	10
60	Article 4.2 Recours aux emplois CDD	10
61	Article 4.3 Engagements complémentaires	11
62	<b>TITRE V : LE DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE</b>	<b>12</b>
63	ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	12
64	Article 1.1. Effectifs de Radio France	12
65	Article 1.2. Nombre maximal de départs envisagés	12
66	Article 1.3 Conditions d'éligibilité	12
67	ARTICLE 2 : MODALITES PRATIQUES DU DISPOSITIF	14
68	Article 2.1 Constitution du dossier de candidature et accompagnement par un cabinet spécialisé extérieur.	14
69	Article 2.2 Dépôt de candidature	16
70	Article 2.3 Mode d'envoi de la candidature	16
71	Article 2.4 Le comité de validation	16
72	Article 2.5 Le calendrier du dépôt et de la validation des candidatures	18
73	Article 2.6 Fixation de la date des départs effectifs de l'entreprise	19
74	Article 2.7 : Conclusion des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation	19
75	ARTICLE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES POUR PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE20	

76	Article 3.1. Les mesures d'accompagnement à la création ou reprise d'une entreprise _____	20
77	Article 3.2 Les mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires dans le cadre d'un projet de réorientation ou reconversion professionnelle _____	21
78	Article 3.3 Les mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires pour une opportunité d'emploi salarié externe _____	22
80	Article 3.4 Le congé mobilité _____	24
81	Article 3.5 Mesure commune aux départs pour projet professionnels : Indemnité de rupture _____	28
82		
83	<b>ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES POUR DEPARTS EN RETRAITE _____</b>	<b>29</b>
84	Article 4.1 : Les mesures communes à tous les types de départs en retraite _____	29
85	Article 4.2 Les mesures pour les salarié(e)s éligibles à un départ à la retraite à taux plein d'ici le 31 décembre 2022 _____	30
86	Article 4.3. Les mesures pour les salarié(e)s éligibles au congé fin de carrière CFC RCC pour un départ en retraite après le 2 janvier 2023 _____	31
87		
88		
89	<b>ARTICLE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES _____</b>	<b>33</b>
90	Article 5.1. Régime social et fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre de la RCC _____	33
91	Article 5.2. Portabilité des frais de santé et de prévoyance _____	33
92	<b>TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES _____</b>	<b>35</b>
93	<b>ARTICLE 1 : INFORMATION – CONSULTATION DES INSTANCES _____</b>	<b>35</b>
94	<b>ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD _____</b>	<b>35</b>
95	<b>ARTICLE 3 : REVISION _____</b>	<b>36</b>
96	<b>ARTICLE 4 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE _____</b>	<b>36</b>
97	<b>Annexe 1 : détail des départs possibles _____</b>	<b>38</b>
98	Tableau n°1 : catégorie métiers _____	39
99	Tableau N°2 : Quotas de départs réservés _____	40
100	Tableau N°3 : Répartition globale des départs proposés _____	41
101	Tableau N°4 : Liste des bassins d'emploi _____	41
102	<b>Annexe 2 : mesures d'accompagnement _____</b>	<b>42</b>
103		
104		

## PREAMBULE

---

105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137

La direction de Radio France et les organisations syndicales signataires s'entendent par le présent accord, sur la nécessité de préserver l'activité de l'entreprise et ses missions de service public, dans le cadre d'une trajectoire économique contrainte.

Les parties s'entendent sur les points suivants :

- le maintien des activités radiophoniques et musicales de Radio France, à travers ses sept antennes et ses quatre formations musicales
- le développement des activités et des productions numériques
- la nécessité d'une vigilance particulière et pérenne sur les conditions de travail et les risques psychosociaux
- une politique significative de réduction de la précarité

L'enjeu de cet accord est de développer un modèle social responsable au travers :

- d'engagements de recrutements
- de réponses aux enjeux de développement des parcours professionnels, de formation et de transmission des savoirs
- d'un dispositif de rupture conventionnelle collective avec des mesures d'accompagnement qui permettent, aux salariés qui le souhaitent, un départ sécurisé

Pour répondre au mieux et au plus près aux inquiétudes exprimées par les organisations syndicales signataires concernant les réorganisations et les suppressions d'emplois projetées, la direction entend privilégier un dialogue social constructif en particulier au travers de l'étendue des missions confiées à la Commission de suivi.

138 **TITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**  
139  
140

---

141 **ARTICLE 1 : OBJET**  
142

143 Le présent accord a pour objet de permettre à Radio France de préparer son avenir dans un contexte  
144 économique contraint, au travers d'un plan d'adaptation de son organisation tout en développant les  
145 compétences et en veillant aux conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s.  
146

147 A cette fin, ses ambitions sont :

- 148
- 149 • de favoriser l'anticipation de l'évolution des compétences et des métiers, dans l'intérêt de  
150 l'entreprise et de chaque salarié(e) au travers d'un accompagnement des parcours  
151 professionnels et d'un pilotage des mobilités internes (cf. titre IV) ;
- 152 • d'accompagner les salarié(e)s qui souhaiteraient partir de l'entreprise dans le cadre d'un dispositif  
153 de rupture conventionnelle collective, incluant un congé de mobilité, avec le bénéfice de mesures  
154 d'accompagnement adaptées en fonction des projets qu'ils(elles) auront identifiés conformément  
155 aux articles L.1237-19 et suivants du Code du travail (cf. titre V) ;
- 156 • de constituer une Commission paritaire en charge du suivi de l'ensemble des projets de  
157 réorganisation de l'évolution des effectifs et du suivi des effets sur la qualité de vie au travail des  
158 salarié(e)s. (cf. titres II et III).  
159

160 Il est rappelé que les négociations en vue de conclure un accord de rupture conventionnelle collective  
161 incluant un congé de mobilité, dans le cadre des articles L.1237-18, L.1237-19 et suivants du code du  
162 travail, ont été engagées le 31 janvier 2020, suspendues par la crise sanitaire et se sont conclues le 22  
163 septembre 2020, donnant lieu à la signature du présent accord. Les dispositions relatives à la rupture  
164 conventionnelle collective sont soumises à la validation de la DIRECCTE compétente.  
165

166 **ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**  
167

168 Le présent accord s'applique au sein de l'ensemble des établissements de Radio France.  
169

170  
171  
172  
173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214  
215  
216  
217

## **TITRE II : COMMISSION DE SUIVI**

---

Il est mis en place une Commission de suivi de l'accord Emploi 2022 de Radio France (ci-après « la Commission »).

### **ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION**

Cette Commission a pour finalité :

- de suivre les effectifs au regard des départs et des recrutements réalisés sur la période, et en particulier, les contrats non permanents, directement liés à l'exécution de cet accord
- d'étudier l'état d'avancement des projets de réorganisation, leur soutenabilité et leur calendrier.
- de veiller aux conséquences sur les conditions de travail et la santé des salarié(e)s des services concernés par les projets de réorganisation.
- d'intégrer et nourrir les discussions autour de l'évolution des métiers et des pratiques, pour toutes les catégories d'emploi concernées dans le respect des accords d'entreprise en vigueur à Radio France et en liaison avec les différentes instances (CSE, CSST, commissions)

### **ARTICLE 2 : COMPOSITION DE LA COMMISSION**

Cette Commission est présidée par la(e) Directrice(teur) des Ressources Humaines de Radio France, ou son(sa) représentant(e) assisté(e) de cadres de la DRH dont un(e) représentant(e) du développement social et un(e) du développement RH.

Les réorganisations abordées sont présentées par les directions concernées.

Chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord peut désigner deux représentant(e)s choisi(e)s obligatoirement au sein du personnel de Radio France.

### **ARTICLE 3 : ORGANISATION DE LA COMMISSION**

Cette Commission se réunit 4 fois par an pendant la durée du présent accord.

La Commission peut également se réunir en séance extraordinaire à l'initiative de son(sa) président(e) ou à la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives signataires.

Les personnes désignées par les organisations syndicales représentatives signataires pour participer à la Commission bénéficient d'une journée de préparation préalable à la tenue de la réunion. Le temps consacré aux réunions de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif (non imputé sur les heures de délégation) et rémunéré comme tel.

218  
219  
220  
221  
222  
223  
224  
225  
226  
227  
228  
229  
230  
231  
232  
233  
234  
235  
236  
237  
238  
239  
240  
241  
242  
243  
244  
245  
246  
247  
248  
249  
250  
251  
252  
253  
254  
255  
256  
257  
258

#### **ARTICLE 4 : REUNION D'INSTALLATION DE LA COMMISSION**

Une première réunion « d'installation » de la Commission aura lieu fin 2020. Elle portera notamment sur une analyse de l'effectif de l'entreprise, pour une vision partagée sur l'organisation de référence, en nombre et en type de postes, en effectifs présents ou non, servant de socle à la déclinaison du présent accord.

Elle portera également sur la nécessaire régulation de la charge de travail, et les actions de prévention liées aux vacances de postes dans le cadre des projets de réorganisations à venir.

#### **ARTICLE 5 : INFORMATIONS A DISPOSITION DE LA COMMISSION**

A chaque réunion, la direction mettra à la disposition de la Commission les indicateurs suivants :

Pour chaque catégorie d'emploi :

- le nombre de départs non remplacés à date, et le nombre de départs restant à réaliser
- le nombre de départs remplacés à date, l'état des recrutements (non ouverts, en cours, finalisés), et le nombre de départs remplacés encore possibles
- Le nombre de dossiers non validés
- Le nombre de congés de mobilité en cours et finalisés

Pour l'ensemble de Radio France :

- L'effectif de Radio France
- Le suivi des effectifs CDD directement embauchés en lien avec ce plan (contrats, durée des contrats)
- Le nombre de départs acceptés/refusés
- Le nombre à date de départs effectifs
- Le nombre à date de recrutements effectifs
- Les indicateurs RPS par direction (absentéisme, ATMP, alerte médecin, alerte turnover hors départs naturels)

#### **ARTICLE 6 : INFORMATION ET TRAVAIL DES INSTANCES**

La Commission ne se substitue en rien aux CSE qui seront les seuls habilités à se prononcer sur les projets de réorganisation, direction par direction.

Un point d'information sera inscrit tous les trimestres à l'ordre du jour du CSE central et des CSE d'établissements afin d'informer les élus sur les travaux de la Commission de suivi. En retour, la Commission sera informée du passage en consultation de chaque réorganisation, et de l'avis rendu par l'instance.

259  
260  
261  
262  
263  
264  
265  
266  
267  
268  
269  
270  
271  
272  
273  
274  
275  
276  
277  
278  
279  
280  
281  
282  
283  
284  
285  
286  
287  
288  
289  
290  
291  
292  
293  
294  
295  
296  
297  
298  
299  
300  
301  
302  
303  
304

### **TITRE III : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

---

Le présent accord entraîne, au fil des départs et des recrutements, des fluctuations d'effectifs. La direction s'engage à une vigilance accrue sur les conditions de travail et leur évolution, ainsi que sur la prévention des risques psycho-sociaux.

#### **ARTICLE 1 : PRINCIPES DES REORGANISATIONS**

Les directions en charge des réorganisations sont mobilisées dans la recherche des meilleures possibilités pour assurer ces modifications de l'activité avec une attention toute particulière sur la charge de travail et sa bonne répartition. Le processus devra reposer sur une analyse globale de l'activité à travers un examen des organisations actuelles, notamment au regard des postes vacants, et la définition des organisations futures, en privilégiant le dialogue avec les salariés concernés.

Ainsi ces projets de réorganisations devront :

- Veiller à la prévention des risques professionnels
- Assurer la pérennité des activités et missions des services, dans un souci de qualité préservée et de maintien du savoir-faire.

Les définitions et les évolutions des métiers de l'entreprise, portées par ces projets de réorganisations, seront envisagées dans le respect des accords d'entreprise.

#### **ARTICLE 2 : PRINCIPES DE PREVENTION**

Chaque réorganisation envisagée est présentée devant les instances, et fait l'objet d'un plan de prévention des risques professionnels dédié, tenant compte des diagnostics existants et à venir ainsi que des réflexions des groupes de travail paritaires tenus en début d'année 2020.

Les CSSCT d'établissements et/ou la CSSCT centrale font un suivi régulier de l'évolution des organisations et des impacts éventuels, analysés par la délégation à la prévention des risques professionnels de la DRH, et commentés par la direction concernée.

Afin de prévenir les risques professionnels, la direction s'engage à donner le temps nécessaire à l'analyse des réorganisations projetées, en s'appuyant notamment sur les dispositions de l'article 2.6 du titre V (Fixation de la date des départs effectifs de l'entreprise).

La Commission de suivi du présent accord (définie au titre II) veille à la mise en œuvre de ces dispositions pour s'assurer du respect de la qualité de vie au travail des salarié(e)s et présente ses recommandations aux instances compétentes.

En fin d'année 2022, le diagnostic RPS lancé à l'automne 2020 sera renouvelé, afin de mesurer, à l'issue des réorganisations, les effets des actions conduites, et de poursuivre la démarche d'accompagnement des salariés au-delà de la durée de cet accord.



## TITRE IV : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

### ARTICLE 1 : GESTION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Pendant la durée du présent accord, les salarié(e)s occupant actuellement une catégorie d'emplois concernée par l'évolution de l'organisation de Radio France, s'ils (si elles) se portent candidat(e)s à des postes ouverts, sont considéré(e)s comme prioritaires sous réserve de l'évaluation de leur capacité à occuper l'emploi disponible, après adaptation de leurs compétences.

Les salarié(e)s concerné(e)s par la cessation d'une activité ou d'un service, se voient proposer par Radio France, au plus tard sous un délai d'un mois, au moins deux offres d'emploi dont au moins une dans la même ville, compatible avec leur niveau d'emploi, et moyennant de la formation si besoin. Le cas échéant un avenant à leur contrat de travail est proposé. La direction met tout en œuvre afin de trouver une solution de reclassement individualisée.

### ARTICLE 2 : DEVELOPPEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS

Des fiches pratiques sont proposées aux salarié(e)s pour les accompagner dans leur parcours professionnel.

Ainsi, peuvent être mis à disposition sur l'intranet de la DRH :

- des fiches Emploi, mettant en avant les compétences clefs attendues sur un emploi
- les évolutions qui peuvent facilement se construire d'un emploi à l'autre (aires de mobilités)
- les parcours plus longs permettant de changer l'orientation de sa carrière (passerelles).

Les acteurs RH s'attachent à co-construire avec les salarié(e)s demandeurs(euses) des parcours individualisés en fonction des aspirations de chacun(e) et des besoins de Radio France notamment sur les métiers émergents ou en tension.

En complément de son entretien individuel annuel, chaque salarié(e) peut, à sa demande, bénéficier d'un entretien de carrière avec son(sa) responsable RH de proximité ou son RH métier en lien avec la DRH. L'objectif de cet entretien est de prendre en compte les aspirations professionnelles des salarié(e)s et de leur proposer le cas échéant, l'accompagnement adapté.

### ARTICLE 3 : UN EFFORT DEDIE DE FORMATION ET UNE ATTENTION A LA TRANSMISSION DES COMPETENCES

Pendant la durée du plan, Radio France dédie une enveloppe annuelle de 300 000 € à la formation professionnelle, pour favoriser l'évolution et le transfert des compétences, les parcours professionnels et l'accession aux métiers émergents.

Les salarié(e)s concerné(e)s par le plan d'adaptation des organisations, demandeurs(euses) d'une évolution professionnelle bénéficient d'un accompagnement RH individualisé.

Radio France accorde une attention particulière au transfert des compétences des salarié(e)s quittant l'entreprise. A cet effet, sur cette enveloppe, un budget CDD équivalent au moins à un ETP moyen annuel est réservé à leur remplacement, pour l'organisation de temps dédié à la passation, suivant des modalités à définir.

356 Au fur et à mesure des validations de départs par le Comité de validation (cf article 2.4 du titre V), les  
357 managers et la DRH s'attachent en particulier à identifier les expertises et compétences rares, qui  
358 nécessitent la mise en œuvre d'un processus de transmission des savoirs renforcé, en lien direct avec  
359 l'intéressé et sa direction de rattachement. La direction pourra notamment s'appuyer sur les dispositions  
360 de l'article 2.6 du titre 5 du présent accord (Fixation de la date des départs effectifs de l'entreprise).

361  
362

## 363 **ARTICLE 4 : ENGAGEMENT SUR L'EMPLOI**

364  
365

### 366 **Article 4.1 Campagne de recrutement**

367  
368

Dans le cadre du plan, Radio France procède à des recrutements, d'une part pour remplacer directement  
ou indirectement des salarié(e)s quittant l'entreprise et d'autre part pour créer des emplois émergents.  
59 postes sont ainsi créés sur la durée du plan (dont 4 embauches déjà intervenues au 30 Juin 2020).

369  
370

L'ensemble des postes à pourvoir est ouvert en priorité aux salarié(e)s de Radio-France, qu'ils(elles) soient  
permanent(e)s ou occasionnel(le)s (CDD, CCD-U, pigistes, alternants).

371  
372  
373

Dans un but de réduction de la précarité, Radio France se fixe également pour objectif qu'au moins 70%  
des embauches réalisées sur la période (remplacements ou créations) concernent des  
collaborateurs(trices) régulier(ère)s de Radio France

374  
375  
376

Afin de procéder le plus efficacement possible au remplacement de salarié(e)s quittant l'entreprise, la  
Direction des Ressources Humaines établit, en lien avec les acteurs RH de proximité, un recensement des  
salarié(e)s régulièrement affecté(e)s en CDD.

377  
378  
379

Les recrutements se font selon la procédure habituelle à Radio France, afin de garantir une égalité de  
traitement des candidatures.

380  
381  
382

Les remplacements sont en CDI. Ils se font poste pour poste, sauf projet d'évolution de structure qui fera  
l'objet d'une présentation préalable en instances.

383  
384  
385

Si exceptionnellement, la conclusion d'un contrat à durée déterminée s'avère nécessaire sur un poste  
vacant, sa durée ne peut être inférieure à un mois.

386  
387  
388

Radio France veille lors de ces recrutements, à améliorer la représentation de la diversité dans l'entreprise  
en privilégiant une approche sociale et inclusive.

389  
390  
391

### 392 **Article 4.2 Recours aux emplois CDD**

393  
394  
395

Au 31 décembre 2019, le bilan social affiche un effectif annuel moyen de 375,1 ETP CDD. Dans le cadre  
de la Commission prévue au titre II, la direction propose un suivi trimestriel de ces données.

396  
397  
398

Elle s'engage en tout état de cause à faire baisser cet effectif annuel moyen d'ici la fin du présent accord  
tout en respectant les principes suivants :

399  
400  
401

- limiter le recours aux contrats courts et morcelés
- maintenir les budgets CDD de remplacement pour garantir la bonne réalisation des activités de l'entreprise

402  
403  
404

405

406  
407  
408  
409  
410  
411  
412  
413  
414  
415  
416  
417  
418  
419  
420  
421

### **Article 4.3 Engagements complémentaires**

Au-delà de ces recrutements liés aux départs, la direction s'engage à embaucher en CDI :

- Au moins 25 salarié(e)s sous CDDU actuellement collaborateurs(trices) spécialisé(e)s dont l'activité est essentiellement en lien avec la préparation des émissions éligibles à une transposition sur un emploi du NAC. Ces propositions sont faites aux salarié(e)s doté(e)s d'un contrat de grille de 24h hebdomadaire minimum, en poste à la date de signature du présent accord et par ordre d'ancienneté
- 4 journalistes du planning sur des postes à déterminer
- 2 musiciens du Chœur en 2021 (soprano et basse)
- 4 musiciens du Chœur en anticipation des départs remplacés prévus dans le cadre du présent accord, si la moitié des départs ciblés sont réalisés ou planifiés en janvier 2022

423  
424  
425 **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

426  
427 **Article 1.1. Effectifs de Radio France**

428  
429 Il est rappelé que les effectifs constatés sur l'année 2019 étaient de 4102 ETP CDI moyens annuels.  
430 L'effectif moyen constaté sur janvier 2023 devra être au minimum de 3981 ETP CDI.

431  
432 **Article 1.2. Nombre maximal de départs envisagés**

433  
434 Dans le cadre du présent accord et sur la base du strict volontariat, il est envisagé 340 départs au  
435 maximum dont 183 au moins sont remplacés.

436 Sur les 340 départs envisagés, 157 sont réservés aux salarié(e)s de catégories professionnelles concernées  
437 par l'évolution de l'organisation de Radio France. Chaque catégorie professionnelle fait l'objet d'un quota  
438 de départs réservés.

439  
440 Les autres départs sont ouverts à l'ensemble des salarié(e)s, à l'exception des exclusions prévues à  
441 l'article 1.3.2. Pour ces départs, des plafonds de répartition permettent de s'assurer de la bonne  
442 répartition des opportunités de départs proposés aux salarié(e)s, et des seuils de soutenabilité  
443 permettent de vérifier qu'un trop grand nombre de départs ne dégrade pas le fonctionnement des  
444 organisations. Ces seuils sont exprimés d'une part par catégorie d'emploi, et, d'autre part par bassin  
445 d'emploi (tel que défini à l'Annexe 1).

446  
447 L'Annexe 1 présente, par catégorie professionnelle (métier ou groupe de métiers sur un bassin d'emploi) :

- 448  
449
  - les catégories professionnelles concernées par des départs réservés et les quotas de ces départs par catégorie.
  - les plafonds de répartition et seuils de soutenabilité des autres départs possibles.

450  
451  
452  
453 La direction s'engage, conformément aux dispositions légales, à ne procéder à aucun licenciement  
454 économique jusqu'au terme du présent accord, soit le 31 décembre 2022.

455  
456 **Article 1.3 Conditions d'éligibilité**

457  
458 **1.3.1 Eligibilité**

459  
460 Le présent dispositif de Rupture Conventionnelle Collective concerne les salarié(e)s :

- 461  
462
  - sous contrat à durée indéterminée (CDI) à la date de sa validation par la DIRECCTE
  - avec une ancienneté à Radio France d'au moins 10 ans révolus au 30 juin 2020
  - et en activité depuis au moins trois mois à la date du dépôt de la candidature

463  
464  
465  
466 Ces trois conditions étant cumulatives.

467  
468 **Sont éligibles au présent dispositif de Rupture Conventionnelle Collective les salarié(e)s de Radio France**

- 469  
470
  - soit pouvant liquider leur retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les salarié(e)s dans cette situation ne sont pas éligibles aux mesures relatives au projet professionnel externe.
- 471  
472

473  
474  
475  
476  
477  
478  
479  
480  
481  
482  
483  
484  
485  
486  
487  
488  
489  
490  
491  
492  
493  
494  
495  
496  
497  
498  
499  
500  
501  
502  
503  
504  
505  
506  
507  
508  
509  
510  
511  
512  
513  
514  
515  
516  
517  
518  
519  
520  
521  
522  
523

- **soit inscrits dans le dispositif prévu par l'accord des âges** (Article 14.4 du plan d'action triennal relatif au contrat de génération à Radio France du 19 décembre 2014) **pour un départ après le 31 décembre 2022**, remplissant les conditions d'un taux plein (y compris par un rachat de trimestres) avant le 31 décembre 2022, et anticipant leur départ initial d'un an minimum.
- **soit pouvant liquider leur retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein** entre le 2 janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et s'inscrivant dans le dispositif de congé de fin de carrière RCC (CFC RCC). Ce dispositif permet aux salarié(e)s remplissant les conditions prévues au présent accord d'être totalement dispensé(e)s d'activité jusqu'à la liquidation de leur retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (dans la limite d'une période de 8 mois), tout en bénéficiant d'un revenu versé par l'entreprise. Ce dispositif est décrit à l'article 4.3.
- **soit ayant un projet professionnel externe réaliste et réalisable**

**Est considéré comme un projet professionnel externe « réaliste et réalisable » :**

- **Un projet professionnel externe d'emploi salarié :**

Un projet professionnel externe est un projet éligible si le(la) salarié(e) justifie :

- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)
- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois
- d'un contrat ou d'une promesse d'embauche en Contrat de Travail Temporaire (CTT) d'au moins 6 mois.

- **Un projet de création ou de reprise d'entreprise :**

Est considéré comme un projet professionnel externe « réaliste et réalisable », un projet de création ou de reprise d'entreprise au sens du présent accord et validé par le Comité de validation.

Le(la) salarié(e) doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Créer ou reprendre une entreprise en France et en détenir un pourcentage de contrôle significatif (cf. article 3.1). *Sont exclus les associations, les sociétés à but non lucratif, les agents commerciaux, les Sociétés Civiles Immobilières, les auto-entrepreneurs*
- Entreprendre, en France, l'exercice d'une autre profession non salariée (profession libérale, artisan, commerçant)
- Exercer ou créer ou reprendre directement cette activité dans un délai maximum de 9 mois à compter de la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord (référence : la date d'immatriculation en cas de création d'activité ou date de cession en cas de reprise d'activité).
- Le projet de création ou de reprise d'entreprise doit être réaliste, viable et cohérent avec les données et prévisions du marché. Le sérieux du projet est attesté par :
  - un plan de développement ;
  - un plan de financement ;
  - une analyse de marché.

Le caractère réaliste et réalisable du projet est également apprécié au regard de la capacité du(de la) porteur(euse) du projet à le mener à bien, compte tenu de ses expériences, compétences, motivations et éventuelles contraintes personnelles.

524 Afin d'aider le(la) salarié(e) qui le souhaite à construire, valider et mettre en œuvre son projet de  
525 création ou de reprise d'entreprise, Radio France propose les services d'un cabinet externe. Un  
526 consultant spécialisé peut ainsi accompagner le(la) salarié(e) dans la phase initiale de validation du  
527 projet puis tout au cours du développement de ce dernier.  
528

- **Un projet de réorientation ou de reconversion professionnelle :**

531 Les salarié(e)s peuvent avoir pour projet la recherche d'un emploi externe différent nécessitant une  
532 réorientation professionnelle au travers d'une formation préalable. Pour être considéré comme  
533 réaliste et réalisable, le projet de formation doit remplir les critères suivants :

- La formation envisagée doit être identifiée : organisme, programme, coût, durée.
- Elle doit permettre de compléter les compétences actuelles du(de la) salarié(e) et de favoriser l'accès à un nouvel emploi.
- La formation doit permettre une réorientation vers un emploi stable (grâce aux nouvelles compétences acquises et en tenant compte de la réalité du marché).

### 541 **1.3.2 Exclusions**

542  
543 Le présent dispositif de rupture conventionnelle collective ne s'applique pas aux salarié(e)s de Radio  
544 France dont le départ et/ou la rupture du contrat de travail a déjà été notifié ou acté, y compris dans le  
545 cadre du dispositif prévu par l'accord des âges, sauf exception prévue à l'article 1.3.1. (Article 14.4 du  
546 plan d'action triennal relatif au contrat de génération à Radio France du 19 décembre 2014, prolongé par  
547 décision de direction en date du 19 décembre 2017) et/ou qui sont en cours de préavis, à la date de la  
548 validation par la DIRECCTE, ainsi qu'aux salarié(e)s non permanents-es (CDD, CDDU, contrat  
549 d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...).

550  
551 Ainsi, il ne s'applique pas, notamment, aux démissions, aux ruptures conventionnelles individuelles, aux  
552 licenciements pour motif personnel ou disciplinaire, ou à toute autre forme de rupture quel qu'en soit  
553 l'auteur (départ ou mise à la retraite, prise d'acte, demande de résiliation judiciaire etc.), intervenant en  
554 dehors du présent accord et des conditions qu'il prévoit.

555  
556 Il est également rappelé que le dispositif de rupture conventionnelle collective ne concerne ni les cadres de  
557 direction de l'entreprise (définis dans le NAC comme « hors champ du NAC »), ni les salarié(e)s relevant des  
558 directions du numérique : la direction technique du numérique et la direction de l'offre et du marketing  
559 numérique (hors personnel d'administration).

## 561 **ARTICLE 2 : MODALITES PRATIQUES DU DISPOSITIF**

### 562 **Article 2.1 Constitution du dossier de candidature et accompagnement par un cabinet spécialisé** 563 **extérieur.**

564  
565 S'il est entendu que le réseau RH reste à la disposition des salarié(e)s pour les orienter, la direction de  
566 Radio France s'est adjoint les services d'une structure spécialisée afin que les salarié(e)s volontaires soient  
567 accompagnés(e)s de manière personnalisée et confidentielle dans leur projet de départ volontaire.  
568 L'Espace Information Conseil (EIC) animé par des consultant(e)s a vocation à accompagner les salarié(e)s  
569 pendant toute la durée d'ouverture du volontariat.  
570  
571  
572

573  
574  
575  
576  
577  
578  
579  
580  
581  
582  
583  
584  
585  
586  
587  
588  
589  
590  
591  
592  
593  
594  
595  
596  
597  
598  
599  
600  
601  
602  
603  
604  
605  
606  
607  
608  
609  
610  
611  
612  
613  
614  
615  
616  
617  
618  
619  
620  
621  
622

- **Information sur les retraites et accompagnement des volontaires au départ pour retraite taux plein ou avec un congé de fin de carrière**

Sur la base des documents transmis par le (la) salarié(e), le prestataire spécialisé en retraite a pour mission de :

- répondre en toute confidentialité, aux questions relatives aux mesures d'accompagnement
- contrôler dans leur globalité les droits individuels acquis par les salarié(e)s concerné(e)s au titre des régimes collectifs et individuels, obligatoires et facultatifs
- identifier les conditions de validation des périodes équivalentes et des périodes lacunaires (périodes non cotisées)
- vérifier les conditions de validation de l'éligibilité du(de la) salarié(e) à une retraite anticipée notamment pour carrière longue et/ou en raison de sa situation de handicap
- examiner l'éligibilité du(de la) salarié(e) au rachat de trimestres, fournir le support au traitement des demandes le cas échéant
- déterminer la date du « taux plein » et délivrer une attestation faisant foi
- calculer et établir un ou plusieurs Bilans Individuels de Retraite (B.I.R) : âge, date, montant des pensions à la date du « taux plein » et selon d'autres hypothèses à la demande du (de la) salarié(e)
- accompagner le (la) salarié(e) dans l'analyse du B.I.R.
- s'occuper de la validation des périodes équivalentes et des périodes lacunaires (périodes non cotisées)
- fournir les attestations pour carrière longue et pour reconnaissance de la qualité de travailleur(euse) en situation de handicap
- finaliser les rachats de trimestres.

- **Information sur les départs pour projets professionnels externes et accompagnement des volontaires au départ**

Sur la base des documents transmis par le(la) salarié(e), le prestataire spécialisé en départ externe a pour mission de :

- répondre en toute confidentialité, aux questions relatives aux mesures d'accompagnement
- écouter et orienter les salarié(e)s pour les aider à définir leur projet
- permettre l'accès aux informations et aux conseils nécessaires à la réorientation professionnelle
- orienter le cas échéant, les salariés, vers des opportunités d'évolution interne au sein de l'entreprise

Si le projet est déjà finalisé par le(la) salarié(e), il convient de s'assurer que le projet exposé est viable de façon à pouvoir le valider et compléter le dossier de volontariat.

Si le projet n'est pas encore finalisé par le(la) salarié(e), mais que celui-ci/celle-ci a manifesté un intérêt pour l'élaborer, le(la) consultant(e) peut l'aider à construire et compléter son dossier de volontariat.

- **Accompagnement au dépôt du dossier de volontariat :**

Lorsque la période de volontariat est ouverte et afin de permettre au(à la) salarié(e) de présenter un projet de départ volontaire, le(la) consultant(e) doit constituer le dossier de volontariat co-signé avec le(la) salarié(e) et émettre un avis sur la faisabilité et la viabilité des projets.

623 **Article 2.2 Dépôt de candidature**

624

625 Le(la) salarié(e) doit, lors du dépôt de sa candidature, fournir sa déclaration officielle de volontariat  
626 levant la confidentialité, précisant la date de départ souhaitée et le choix ou non du congé mobilité.

627 Le dossier de volontariat décrivant le projet professionnel est co-signé par le(la) salarié(e) et le(la)  
628 consultant(e) du cabinet extérieur.

629 Ce dossier doit obligatoirement comprendre les pièces suivantes :

630

- 631 ▪ pour un départ en retraite à taux plein : le Bilan Individualisé de Retraite
- 632 ▪ pour un emploi finalisé, la promesse d'embauche ou la copie du contrat de travail
- 633 ▪ pour la création d'entreprise, le descriptif du projet et une éventuelle ébauche du  
634 business plan
- 635 ▪ pour une formation en vue d'une réorientation professionnelle, le programme de  
636 formation associé et un devis
- 637 ▪ pour un départ en retraite avec congé de fin de carrière RCC : le Bilan Individualisé de  
638 Retraite, le calendrier de départ souhaité incluant les congés annuels et CET

639

640 A l'exception d'un projet CFC RCC, la date de départ souhaitée ne peut être postérieure au 31 décembre  
641 2022.

642

643 Pour les départs en retraite à taux plein, la date de départ souhaitée doit être positionnée dans les six  
644 mois suivant le taux plein.

645 Pour les salariés déjà à taux plein au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la date de départ ne peut être postérieure au 1<sup>er</sup>  
646 juillet 2021.

647

648 **Article 2.3 Mode d'envoi de la candidature**

649

650 Le projet ainsi que l'avis circonstancié de l'EIC sont joints au dossier de candidature. Le (la) candidat(e)  
651 doit envoyer personnellement son dossier à une boîte mail dédiée à Radio France. Il(elle) accepte, par cet  
652 envoi, la levée de confidentialité.

653

654 L'acceptation ou le refus d'un départ appartient au seul comité de validation décrite à l'article 2.4 suivant.

655

656 Le(la) candidat(e) reçoit un accusé de réception du dépôt de sa candidature. Un dossier de candidature  
657 incomplet ou qui n'a pas été déposé dans le cadre de la procédure définie ci-dessus est automatiquement  
658 écarté lors du comité de validation.

659

660 **Article 2.4 Le comité de validation**

661

662 En vue de permettre une bonne application du présent accord et pour répondre aux situations  
663 individuelles, un comité de validation des départs volontaires (ci-après « le Comité ») est mis en place.

664

665 **2.4.1 Composition du Comité**

666

667 Le Comité est composé de la manière suivante :

668

- 669 - Une présidence : le(le) Directeur(trice) des Ressources Humaines de Radio France ou son-sa  
670 représentant(e).
- 671
- 672 - Des représentant(e)s de la direction des Ressources Humaines de Radio France à parité des  
673 représentant(e)s des organisations syndicales signataires.



674  
675  
676  
677  
678  
679  
680  
681  
682  
683  
684  
685  
686  
687  
688  
689  
690  
691  
692  
693  
694  
695  
696  
697  
698  
699  
700  
701  
702  
703  
704  
705  
706  
707  
708  
709  
710  
711  
712  
713  
714  
715  
716  
717  
718  
719  
720  
721  
722

- Deux représentant(e)s bénéficiant d'une seule voix délibérative pour chacune des organisations syndicales signataires. Les désignations des représentant(e)s par les organisations syndicales sont nominatives. Le temps consacré aux réunions du Comité est considéré comme du temps de travail effectif (non imputé sur les heures de délégation) et rémunéré comme tel.

Le(la) Directeur(trice) de Projet du cabinet de conseil participe également aux réunions du Comité . Il(elle) peut éventuellement, si cela s'avère nécessaire, être accompagné(e) par un(e) consultant(e) en création d'entreprise pour la présentation des projets. Les membres du cabinet de conseil ne votent pas.

Le(la) Président(e) du Comité a voix prépondérante en cas d'égalité de voix. Elle(il) peut décider d'inviter un(e) représentant(e) de la DIRECCTE qui n'aura pas voix délibérative.

Si l'un des membres du Comité se porte candidat(e) au départ, il est définitivement remplacé au sein du Comité à compter du dépôt de son dossier.

#### **2.4.2 Rôle et missions du Comité**

Le Comité a pour missions de :

- veiller à l'examen des dossiers de candidature : vérifier que les dossiers des candidat(e)s aux différents dispositifs de départ volontaire sont complets (éligibilité du(de la) candidat(e), éléments constitutifs du dossier, présence des pièces justificatives).
- vérifier la conformité du projet aux conditions prévues dans le présent accord
- valider les projets présentés dans le cadre des candidatures aux dispositifs de départ volontaire
- statuer sur les cas de départage
- suivre la mise en œuvre des projets professionnels externes, pendant la phase de congé de mobilité.

Il vérifie également, à chaque réunion, que le nombre de départs volontaires autorisés dans chaque catégorie d'emploi et bassin d'emplois concernés, tenant compte des mobilités et départs déjà actés, n'est pas encore atteint.

#### **2.4.3 Fonctionnement du Comité**

Le Comité se réunit à l'initiative de son(sa) Président(e) selon le calendrier prévu au présent accord et, à tout moment, si cette(ce) dernière(er) l'estime nécessaire

Le mode de réunion est défini par le(la) Président(e) (réunion physique ou virtuelle en fonction de l'évolution de la situation sanitaire).

Les salarié(e)s sont tenu(e)s informé(e)s par écrit des suites données à leur candidature sous dix jours.

Au terme de la fin du volontariat, le Comité s'assure du suivi et de l'accompagnement des salarié(e)s dans le cadre de leur congé mobilité, à raison d'une réunion semestrielle.

723 Les membres du Comité sont tenus à la plus totale confidentialité s'agissant de toutes les informations  
724 personnelles concernant les salarié(e)s entrant dans le dispositif, ainsi que de l'ensemble du contenu des  
725 débats, sauf à l'égard du(de la) salarié(e) s'agissant de son dossier.

#### 726 **2.4.4 Critères de départage**

727  
728  
729 Le Comité s'assure du respect des quotas, plafonds de répartition et seuils de soutenabilité exposés en  
730 Annexe 1, et statue en fonction des critères définis ci-après.

731  
732 Si le nombre de candidatures déposées au sein d'une même catégorie est supérieur au nombre de postes  
733 ouverts au départ volontaire, les critères de départage suivants sont successivement appliqués :

- 734
- 735 ○ Premier critère : mesures retraites taux plein jusqu'au 31 décembre 2022 (avec priorité
- 736 aux carrières longues)
- 737 ○ Deuxième critère : mesures projet externe avec contrat en CDI
- 738 ○ Troisième critère : création d'entreprise ou CDD/CTT au moins égal à 6 mois
- 739 ○ Quatrième critère : parcours formation
- 740 ○ Cinquième critère : congé de fin de carrière RCC (avec priorité aux carrières longues)
- 741 ○ Sixième critère : la plus grande ancienneté à Radio France
- 742

### 743 **Article 2.5 Le calendrier du dépôt et de la validation des candidatures**

#### 744 **2.5.1 Première phase de dépôt et de validation des candidatures en novembre 2020**

745  
746  
747 Les premières candidatures doivent être déposées du lundi 2 novembre au vendredi 13 novembre 2020.  
748 Seuls les salarié(e)s éligibles à un départ à la retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein au  
749 plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021 peuvent se manifester.

750  
751 La date de départ effective du(de la) salarié(e) est fixée en fonction des nécessités de service et au plus tard  
752 3 mois après la date de son taux plein. La date de départ en retraite peut être précédée d'un « congé de fin  
753 de carrière CET » tel que défini dans les accords d'entreprise.

754  
755 Une réunion du Comité de validation (cf. Article 2.4) est organisée au plus tard le 26 novembre 2020  
756 pour valider et acter les premiers départs.

#### 757 **2.5.2 Deuxième phase de dépôt et de validation des candidatures 2021**

758  
759  
760 Une deuxième phase de dépôt des candidatures au départ a lieu du 2 janvier au 31 octobre 2021.

761  
762 Le Comité de validation se réunira aux mois de février et mars 2021 pour traiter exclusivement des  
763 candidatures pour retraite à taux plein déposées sur le mois civil précédent entre le 2 janvier et le 28 février  
764 2021.

765  
766 Le Comité de validation se réunira ensuite tous les mois entre mars et novembre 2021 (à l'exception du  
767 mois d'août) pour étudier les dossiers de départ volontaire pour retraite à taux plein et de départs  
768 volontaires pour projets professionnels externes déposés au cours du mois civil précédent.

769  
770 Les dossiers déposés du 1<sup>er</sup> au 31 mars 2021 sont ainsi examinés lors du Comité d'avril 2021. Les dossiers  
771 déposés du 1<sup>er</sup> au 30 avril sont examinés au Comité de mai 2021 et ainsi de suite.

772 Les dossiers déposés entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août seront examinés lors du comité de septembre 2021.  
773

774 Lors du Comité de validation de novembre 2021, les dossiers de départ en retraite avec congé de fin de  
775 carrière RCC, prévoyant un départ physique de l'entreprise avant le 31 décembre 2022 sont examinés  
776 pour validation, quelle que soit leur date de dépôt.

777  
778 L'ensemble des dossiers mis en attente pour dépassement des plafonds et des seuils sont également  
779 examinés lors de ce dernier comité de la 2<sup>e</sup> phase de validation des candidatures.

### 780 **2.5.3 Troisième phase de dépôt et de validation des candidatures en 2022**

781  
782 Si nécessaire, une troisième phase de dépôt des candidatures a lieu du 3 janvier au 31 octobre 2022 avec  
783 un comité de validation mensuel (sauf au mois d'août) pour les départs volontaires pour retraite à taux plein  
784 et pour projet professionnels externes et un Comité final en novembre 2022 pour l'ensemble des dossiers.

785  
786 Les dossiers prévoyant un départ physique ultérieur au 31 décembre 2022 avec un CFC RCC et les dossiers  
787 CFC RCC déposés lors de la troisième phase sont soumis au Comité de validation de novembre 2022.

### 788 **Article 2.6 Fixation de la date des départs effectifs de l'entreprise**

789  
790 Il est envisagé que les départs se réalisent selon le schéma suivant :

- 791  
792 • Pour les départs retraite à taux plein avant le 31 décembre 2022 : la direction peut différer le  
793 départ de trois mois au-delà de la date souhaitée, selon les nécessités de service
- 794  
795 • Pour les projets professionnels externes d'emploi salarié : à l'expiration du délai de rétractation  
796 après la signature de la convention de rupture d'un commun accord et au plus tard trois mois  
797 après, selon les nécessités de service. Le Comité s'attache à favoriser les départs rapides afin de  
798 répondre aux opportunités d'emploi immédiates.
- 799  
800 • Pour les autres départs, à l'expiration du délai de rétractation après la signature de la convention  
801 de rupture d'un commun accord et au plus tard six mois après.

### 802 **Article 2.7 : Conclusion des conventions individuelles de rupture et droit de rétractation**

803  
804 Les salarié(e)s dont la candidature est définitivement validée se voient proposer la signature d'une  
805 convention individuelle de rupture au plus tard dans un délai de 21 jours calendaires suivant la validation  
806 de leur candidature.

807  
808 La convention individuelle de rupture d'un commun accord précise notamment la date de départ effectif  
809 du (de la) salarié(e) qui a été convenue en accord avec sa hiérarchie.

810  
811 Les salarié(e)s disposent :

- 812  
813 • d'un délai de réflexion de 2 jours ouvrés suivant la remise de cette convention pour en  
814 retourner un exemplaire approuvé et signé à la DRH
- 815  
816 • d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant cette signature.

817  
818 Si ces délais prennent fin au cours d'un week-end ou un jour férié, ils sont prolongés jusqu'au premier  
819 jour ouvré suivant à minuit.

820  
821  
822  
823  
824

825 Pour les salarié(e)s protégé(e)s, la rupture est préalablement soumise à l'autorisation de l'Inspection du  
826 travail. A cette fin, la candidature est validée sous condition suspensive de cette autorisation et la  
827 convention de rupture est signée après sa réception.  
828

829 Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée en recommandé avec accusé de  
830 réception ou remise en main propre contre décharge, attestant de sa date de réception par l'autre partie.  
831

832 En cas de rétractation, le processus de rupture conventionnelle est rompu et les parties retrouvent leur  
833 relation de travail dans des conditions identiques à celles précédant la signature de la convention  
834 individuelle de rupture d'un commun accord.  
835

## 836 **ARTICLE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES POUR PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE** 837

### 838 **Article 3.1. Les mesures d'accompagnement à la création ou reprise d'une entreprise** 839

#### 840 **3.1.1 Formation à la création ou reprise d'entreprise** 841

842  
843 Si le projet individuel de création ou de reprise d'activité, examiné préalablement par le(la consultant(e)  
844 du cabinet extérieur et validé par le Comité de validation, nécessite une formation permettant au(à la)  
845 salarié(e) concerné(e) de faire face aux exigences inhérentes à ce projet, notamment dans les domaines  
846 de la gestion et de la maîtrise d'outils informatiques, Radio France prend en charge le coût pédagogique  
847 et les frais d'inscription liés aux formations nécessaires dans la limite maximale de 2.000 Euros HT par  
848 salarié(e).

849 Cette formation peut être suivie pendant ou après le congé de mobilité.  
850

851 Cette prise en charge intervient directement auprès de l'organisme de formation concerné sous réserve  
852 de la présentation de la facture ou d'un devis.  
853

854 Elle est prise en charge à condition d'avoir débuté dans les 12 mois suivants la signature de la convention  
855 de rupture.  
856

#### 857 **3.1.2 Aide financière** 858

859 Pour encourager les initiatives de salarié(e)s qui souhaitent créer leur propre emploi au travers de la  
860 reprise ou de la création d'une activité indépendante, la Société verse une aide au financement du projet  
861 de création ou de reprise d'entreprise d'un montant total de 10 000 Euros.  
862

863 Le versement de l'aide financière est subordonné à :

- 864 ▪ l'avis favorable de l'Espace Mobilité Emploi s'agissant de la nature et du montant des dépenses
- 865 liées au lancement de l'activité
- 866 ▪ la présentation de justificatifs.  
867

868 Pour pouvoir bénéficier de cette aide, les salarié(e)s doivent créer ou reprendre une entreprise en France  
869 à condition d'en assurer effectivement le contrôle (c'est-à-dire détenir individuellement au moins 1/3 du  
870 capital de celle-ci sans qu'aucune autre personne ne détienne plus de la moitié du capital, et exercer une  
871 fonction de dirigeant(e) ou gérant(e) de la société ou entreprendre l'exercice d'une autre profession de  
872 type Travailleur(euse) Non Salarié(e) – Entreprise individuelle). La création ou la reprise par le (la)  
873 salarié(e) d'une société civile immobilière ou d'une association n'est pas éligible à cette aide.  
874  
875

876 Cette aide est versée en deux fois :

877

878       ▪ 50% du montant sur présentation d'une attestation notariée de création ou de reprise d'une  
879 activité ou copie d'un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des métiers

880

881       ▪ 50% du montant restant 6 mois après le démarrage effectif de l'activité sur rapport de l'Espace  
882 Mobilité Emploi et sous réserve que le (la) salarié(e) justifie de la continuité et de la pérennité  
883 de l'activité, en produisant des déclarations trimestrielles d'activité et de chiffre d'affaires  
884 (matérialisées par des relevés URSSAF ou fiscaux).

885

886 Dans le cas d'une création ou d'une reprise d'entreprise par plusieurs salarié(e)s dont les candidatures au  
887 départ volontaire ont été retenues et sont éligibles à l'aide, les indemnités peuvent se cumuler dans la  
888 limite de 20 000 Euros, répartis proportionnellement au nombre de parts détenues par chacun(e).

889

### 890 **3.1.3 Remboursement des honoraires d'un expert-comptable**

891

892 Sur présentation des justificatifs avant la fin du congé de mobilité (en cas d'adhésion au congé) ou, en  
893 l'absence d'adhésion, au plus tard dans les 6 mois suivant la date de signature de la convention de  
894 rupture, Radio France prend en charge, sur justificatif, les honoraires d'un expert-comptable  
895 accompagnant le-la salarié-e dans la limite de 1500 euros HT.

896

897 Cette aide a vocation à ne s'appliquer qu'une seule fois.

898

## 899 **Article 3.2 Les mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires dans le cadre d'un** 900 **projet de réorientation ou reconversion professionnelle**

901

### 902 **3.2.1 Validation des Acquis de l'Expérience (ci-après « VAE »)**

903

904 Dans le cadre de la prise en charge d'actions de formation, et dans la limite de l'enveloppe mentionnée  
905 ci-dessous, le(la) salarié(e) peut, après validation préalable par le(la) consultant(e) extérieur(e), bénéficier  
906 d'actions de VAE destinées à approfondir son projet de formation.

907

### 908 **3.2.2 Formation d'adaptation**

909

910 Dans le but d'optimiser les chances de réussite du (de la) salarié(e) et compte tenu des modifications de  
911 fonction pouvant intervenir dans le cadre d'un nouvel emploi salarié, Radio France participe au  
912 financement de formations d'adaptation qui doivent correspondre à une nécessité pour intégrer une  
913 nouvelle fonction ou un nouveau métier et doivent avoir été validées par le(la) consultant(e) extérieur(e).

914

915 La demande de formation doit avoir été formulée et la formation doit intervenir au plus tard avant la fin  
916 du congé de mobilité (en cas d'adhésion) ou au plus tard dans les trois mois suivant la signature de la  
917 convention de rupture (en l'absence d'adhésion au congé de mobilité).

918

919 Le budget individuel de formation d'adaptation est plafonné à 4 000 Euros HT. Il peut être porté à 6 000  
920 euros, dans le cas où le(la) salarié(e) bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur(se)  
921 handicapé(e).

922

922 Cette somme est versée directement à l'organisme de formation, sur présentation des justificatifs.

923

924 Chaque dossier fait l'objet d'une présentation au Comité de validation.

925

926

927  
928  
929  
930  
931  
932  
933  
934  
935  
936  
937  
938  
939  
940  
941  
942  
943  
944  
945  
946  
947  
948  
949  
950  
951  
952  
953  
954  
955  
956  
957  
958  
959  
960  
961  
962  
963  
964  
965  
966  
967  
968  
969  
970  
971  
972  
973  
974  
975  
976

### **3.2.3 Formation de reconversion**

Le parcours de formation de longue durée concerne les salarié(e)s dont le projet consiste à changer de métier et pour lesquels-les une formation de longue durée certifiante, qualifiante et/ou diplômante de plus de 250 heures est un préalable nécessaire à la recherche active d'un emploi salarié à l'extérieur de Radio France.

Lors du bilan réalisé avec le(la) consultant(e) extérieur(e), un travail plus spécifique peut se faire autour :

- des aires de mobilité et des compétences transférables
- de l'identification des organismes de formation et des sources de financement
- de l'aide à la constitution des dossiers d'inscription
- et de la préparation aux entretiens de sélection.

Dans le cadre de ce parcours, les consultant(e)s extérieur(e)s ont pour mission d'accompagner le (la) salarié(e) dans la mise en œuvre du projet de formation validé préalablement.

Pour ces formations « longues » ou de « reconversion » ou diplômantes ou qualifiantes c'est-à-dire, des formations dont la durée excède 250 heures, Radio France prend en charge 100 % du coût pédagogique et les frais d'inscription à la formation, cette aide étant plafonnée à 8 000 euros HT par salarié(e). Ce plafond peut être porté à 12 000 euros HT, dans le cas où le(la) salarié(e) bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur(se) handicapé(e).

Chaque dossier fait l'objet d'une présentation au Comité de validation.

### **Article 3.3 Les mesures d'accompagnement spécifiques aux départs volontaires pour une opportunité d'emploi salarié externe**

Il est rappelé qu'il s'agit ici de départs volontaires pour occuper un nouvel emploi externe en CDI ou un CDD/contrat de mission (intérim) d'au moins 6 mois.

#### **3.3.1 Allocation temporaire différentielle de salaire**

L'acceptation d'un nouvel emploi externe pouvant se traduire par une perte de rémunération, il est prévu de compenser partiellement cette différence.

Pour ouvrir droit au versement d'une allocation temporaire différentielle de salaire, la nouvelle prise de fonction doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du protocole de rupture et les bénéficiaires potentiel(le)s de cette allocation doivent demander le bénéfice de cette mesure au plus tard 3 mois après leur date d'entrée dans leur nouvel emploi. Il s'agit obligatoirement d'un emploi salarié.

L'allocation temporaire correspond à 100% du différentiel des deux salaires de référence (salaire mensuel brut perçu à Radio France et salaire mensuel brut perçu chez le nouvel employeur), à temps de travail égal, dans la limite de 200 € bruts par mois pendant 24 mois pour un CDI. Ce montant est proratisé à hauteur du temps de travail contractuel pour un(e) salarié(e) à temps partiel.

L'allocation est versée tous les 6 mois, sur présentation des bulletins de paye du nouvel employeur.

Lorsque l'emploi repris est un CDD ou une mission de travail temporaire, l'allocation est versée pendant la durée dudit contrat et ses renouvellements éventuels, dans la limite de 18 mois.

977 Le versement de cette allocation fait l'objet d'un suivi régulier par le cabinet spécialisé mandaté par Radio  
978 France.

979

### 980 **3.3.2 Aides à la mobilité géographique**

981

982 Les mesures d'accompagnement prévues au présent paragraphe ne concernent que les salarié(e)s  
983 qui ont signé leur convention de rupture pour projet professionnel et ont accepté un nouvel emploi  
984 entraînant un éloignement significatif de leur nouveau lieu de travail par rapport à leur résidence  
985 principale déclarée à la Direction des Ressources Humaines de Radio France, ce qui les contraint à  
986 changer de résidence principale.

987

988 Un éloignement significatif est caractérisé en fonction d'une des conditions ci-dessous :

989

- 990 ▪ la distance entre le nouveau lieu de travail du(de la) salarié(e) et son dernier lieu de  
991 travail à Radio France est de 100 km ou plus
- 992 ▪ la distance entre la dernière résidence principale du(de la) salarié(e) déclarée  
993 auprès de la Direction des Ressources Humaines de Radio France et son nouveau  
994 lieu de travail est de 50 km ou plus
- 995 ▪ le temps de trajet (aller simple) entre la dernière résidence principale du(de la)  
996 salarié(e) déclarée auprès de la Direction des Ressources Humaines de Radio France  
997 et son nouveau lieu de travail est de 1h30 ou plus en transport en commun.

998

999 Les temps de trajets ou les distances sont calculés sur la base des informations communiquées par le  
1000 site internet *ViaMichelin* (trajet le plus court en distance) ou, pour les transports en commun, par le  
1001 site de la *SNCF* ou de la *RATP* ou un site équivalent.

1002

1003 Ces mesures d'accompagnement sont accessibles aux salarié(e)s remplissant ces conditions, après  
1004 présentation des justificatifs nécessaires et à condition qu'ils(elles) présentent leur demande au plus  
1005 tard six mois après la date effective de la prise de poste entraînant la mobilité géographique, la dite  
1006 prise de poste devant intervenir au plus tard avant la fin du congé de mobilité (en cas d'adhésion à  
1007 ce congé) ou six mois après la signature de la convention de rupture (en l'absence d'adhésion au  
1008 congé).

1009

1010 Il est rappelé que, dans l'hypothèse où la mobilité concerne deux salarié(e)s de Radio France en couple  
1011 (mariage, PACS, concubinage), ces aides ont vocation à s'appliquer qu'une seule fois par couple.

1012

1013 En outre, ces aides sont subordonnées à ce que la période d'essai dans le nouvel emploi soit  
1014 concluante.

1015

#### 1016 **Déménagement**

1017

1018 Après présentation préalable de trois devis, les frais de déménagements sont pris en charge par Radio  
1019 France dans la limite de 5000 Euros HT sur la base du devis le moins élevé.

1020

1021 Cette demande doit être présentée au plus tard six mois après la date effective de la prise de poste  
1022 entraînant la mobilité géographique.

1023

#### 1024 **Accompagnement du (de la) conjoint(e)**

1025

1026 Dans l'hypothèse où la mobilité géographique oblige son (sa) conjoint(e) (marié-e ou pacsé-e), exerçant  
1027 une activité professionnelle en CDI et ayant plus de 2 ans d'ancienneté chez son employeur, à

1028 démissionner de son emploi, Radio France prend en charge dans la limite de 2000 Euros HT, les coûts  
1029 d'un « accompagnement professionnel externe » au profit du(de la) conjoint(e).

1030  
1031 Cette indemnité est versée sur présentation de la lettre de démission et du certificat de travail du-de  
1032 la conjoint(e) établi par l'employeur de ce (cette) dernier(ère).

#### 1033 1034 **Prime forfaitaire d'installation**

1035  
1036 Radio France verse une somme globale et forfaitaire de 1360 Euros bruts destinée à compenser les  
1037 dépenses inhérentes à l'installation du (de la) salarié(e) dans le nouveau logement.

### 1038 1039 **Article 3.4 Le congé mobilité**

1040  
1041 Le congé de mobilité, tel que défini aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail, a pour objet  
1042 d'accompagner les salarié(e)s porteurs(euses) d'un projet professionnel lorsque ce projet ne se réalise  
1043 pas immédiatement.

#### 1044 1045 **3.4.1 Modalités d'adhésion**

1046  
1047 L'adhésion au congé de mobilité est proposée dans la convention de rupture. Le(la) salarié(e) dispose  
1048 d'un délai de 15 jours à compter de la signature de cette convention pour accepter ou calendaires refuser  
1049 d'y adhérer. Il (elle) exprime son choix au moyen du coupon-réponse prévu à cet effet et qui est joint à la  
1050 convention de rupture.

1051  
1052 L'absence de réponse du(de la) salarié(e) dans ce délai de 15 jours est considérée comme un refus.

1053  
1054 En cas d'acceptation par le(la) salarié(e), le congé de mobilité débute à l'issue du délai de 15 jours  
1055 calendaires, sauf report lié à la prise de congés payés, CET, RTT.

#### 1056 1057 **3.4.2 Engagement réciproque**

1058  
1059 Pour Radio France, il s'agit d'accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel  
1060 externe du (de la) salarié(e), prendre en charge la rémunération pendant la durée du congé de mobilité,  
1061 octroyer les aides dans les conditions prévues au présent accord.

1062  
1063 Pour le(la) salarié(e) en congé de mobilité, il s'agit de mettre en œuvre le projet choisi lors de la demande  
1064 de départ telle qu'il a été validé, participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite, informer Radio  
1065 France de sa création/reprise d'entreprise, ne pas demander à bénéficier des allocations chômage  
1066 pendant la durée du congé de mobilité.

#### 1067 1068 **3.4.3 Durée du congé de mobilité**

1069  
1070 La durée du congé de mobilité est fixée à 9 mois. Cette durée peut être portée à 12 mois pour les  
1071 salarié(e)s âgé(e)s d'au moins 50 ans à la date de début du congé de mobilité et les salarié(e)s en situation  
1072 de handicap. Elle débute à compter de l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant  
1073 la signature de la convention de rupture.

1074  
1075 Le terme du congé de mobilité peut être reporté dans la limite de 6 mois :

- 1076 • soit en cas de congé maternité conformément aux dispositions légales
  - 1077 • soit en cas d'arrêt maladie
- 1078



1079 Le contrat de travail prend définitivement fin au terme du congé de mobilité.  
1080

#### 1081 **3.4.4 Rémunération du(de la) salarié(e) pendant le congé de mobilité** 1082

1083 En dehors des périodes de travail dans une autre entreprise, le (la) salarié(e) en congé de mobilité perçoit  
1084 une allocation mensuelle dont le montant brut est égal à 70% de la rémunération mensuelle brute  
1085 moyenne des 12 derniers mois précédant la signature de la convention de rupture, entendue comme les  
1086 salaires et accessoires de salaire sur lesquels sont assises les cotisations à l'assurance chômage.  
1087 L'allocation brute ne peut être inférieure à 85% du produit du salaire minimum de croissance par la durée  
1088 collective de travail applicable à Radio France.

1089  
1090 Pendant cette période, le(la) salarié(e) ne perçoit plus de prime, ni aucun autre élément de salaire  
1091 complémentaire/variable.  
1092

1093 En l'état actuel de la législation et dans la limite du congé de mobilité, l'allocation mensuelle est exclue  
1094 de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale et des prélèvements ayant la même assiette mais est  
1095 intégralement soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement  
1096 de la dette sociale (CRDS) aux taux applicables aux revenus de remplacement (pour la CSG 6,20% ou taux  
1097 réduit en fonction du revenu fiscal et 0,5% pour la CRDS) et à l'impôt sur le revenu. Il est également  
1098 déduit la part salariale des cotisations de retraite complémentaire, de frais de santé et de prévoyance  
1099 afin de permettre le maintien de ces garanties pendant toute la durée du congé de mobilité.  
1100

#### 1101 **3.4.5 Statut social pendant le congé de mobilité** 1102

1103 Les jours de congés payés, de CET, de RTT acquis au titre des périodes antérieures à l'entrée en congé  
1104 de mobilité peuvent être pris avant l'entrée en congé de mobilité dans la limite de 10 jours ouvrés,  
1105 l'éventuel solde donnant lieu au paiement de l'indemnité compensatrice correspondante au terme de  
1106 celui-ci. Aucun congé payé ou RTT ne peut être pris pendant le congé de mobilité.  
1107

1108 Pendant la période du congé de mobilité, l'intéressé(e) n'acquiert pas de droit à congés payés, ni de RTT,  
1109 ni de droits au titre de l'ancienneté.  
1110

#### 1111 **3.4.6 Couverture sociale pendant le congé de mobilité** 1112

1113 Le(la) salarié(e) conserve sa qualité d'assuré(e) social(e) et continue à bénéficier de l'assurance maladie,  
1114 maternité, invalidité et décès de la Sécurité Sociale.  
1115

1116 La période du congé de mobilité est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits  
1117 à pensions de retraite de l'assurance vieillesse de base.  
1118

1119 En cas de maladie ou de congé maternité, le(la) salarié(e) continue de percevoir l'allocation de congé de  
1120 mobilité déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et des indemnités de  
1121 prévoyance. Au terme du congé maladie ou du congé maternité, l'intéressé(e) retrouve le bénéfice de  
1122 l'allocation de congé de mobilité, si toutefois la date de fin de congé n'est pas atteinte.  
1123

1124 Par ailleurs, afin de permettre aux salarié(e)s en congé de mobilité de poursuivre l'acquisition et la  
1125 validation des trimestres de retraite complémentaire au regard des régimes Ircantec/ Agirc-Arrco  
1126 pendant la durée du congé de mobilité donnant droit au versement d'une rémunération, il est convenu  
1127 par le présent accord que les taux de cotisations sont ceux en vigueur à la date de prélèvement et que la  
1128 répartition des cotisations (part patronale/part salariale) est la même que celle normalement en vigueur  
1129 pendant les périodes d'activité. Les cotisations sont prélevées sur la rémunération versée pendant le

1130 congé de mobilité, et sont calculées comme si les intéressé(e)s poursuivaient leurs activités dans des  
1131 conditions normales.

1132  
1133 Pendant la durée du congé de mobilité, le(la) salarié(e) conserve le bénéfice des garanties « Incapacité –  
1134 Invalidité – Décès » et de frais de santé, dans les mêmes conditions que s’il(elle) était en activité.

1135  
1136 Les cotisations sont calculées dans les mêmes conditions de taux et d’assiette et selon la même  
1137 répartition de cotisations salariales et patronales que pendant les périodes d’activité. Elles sont  
1138 prélevées de l’allocation de mobilité. En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur  
1139 ces cotisations, le (la) salarié(e) doit en informer la direction des Ressources Humaines afin de modifier  
1140 le cas échéant la couverture en fonction de la nouvelle situation.

#### 1141 1142 **3.4.7 Objet et missions de l’Espace Mobilité Emploi pendant le congé de mobilité**

1143  
1144 L’Espace Mobilité Emploi a pour mission d’accompagner les salarié(e)s ayant choisi d’adhérer au congé  
1145 de mobilité, dans la concrétisation de leur projet de mobilité externe. Il est mis en place à compter des  
1146 premières signatures de convention de rupture d’un commun accord et prend fin à l’issue du dernier  
1147 congé de mobilité. Le cabinet sélectionné est spécialisé dans l’accompagnement des salarié(e)s dans leur  
1148 repositionnement professionnel.

1149  
1150 Selon le type de projet retenu par le (la) salarié(e), celui-ci(celle-ci) bénéficie d’un accompagnement  
1151 personnalisé et spécialisé.

#### 1152 1153 **Accompagnement dans le cadre d’un projet de création ou de reprise d’entreprise**

1154  
1155 Le(la) salarié(e) bénéficie d’un accompagnement spécifique tout au long de l’élaboration de son projet  
1156 portant notamment sur les aspects suivants :

- 1157
- 1158 ▪ identification des facteurs de motivation et des freins éventuels
  - 1159 ▪ assistance à l’élaboration du plan de financement
  - 1160 ▪ étude du couple Produit / Marché
  - 1161 ▪ choix des formes d’exploitation envisageables
  - 1162 ▪ présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers
  - 1163 ▪ appréciation sur les points forts et points faibles : accord / réserves émises.

1164  
1165 Le travail d’élaboration se finalise par la production d’un dossier qui présente le projet et constitue  
1166 un argumentaire pour convaincre les futurs partenaires (banquiers, fournisseurs...), et leur permettre  
1167 de prendre position sur le projet.

#### 1168 1169 **Accompagnement du projet en cas de formation longue durée et/ou de reconversion**

1170  
1171 Les salarié(e)s souhaitant se reconvertir par le biais d’une formation longue sont accompagné(e)s  
1172 dans leur démarche par les consultant(e)s de l’Espace Mobilité Emploi.

1173  
1174 Le(la) consultant(e) accompagne le(la) salarié(e) :

- 1175
- 1176 ▪ par un suivi régulier pendant la formation
  - 1177 ▪ par un travail sur les outils de communication (CV, e-CV, lettre de motivation), la  
1178 préparation aux entretiens, la mise à disposition d’un site intranet (espace candidat)  
1179 donnant accès à des moteurs de recherche d’emploi.
- 1180

### **3.4.8 Suspension du congé de mobilité pendant les périodes de travail**

Dans le cadre du dispositif, le(la) salarié(e) a la possibilité d'effectuer des périodes de travail à l'extérieur de l'entreprise, dans le cadre d'un CDD ou d'une mission de travail temporaire (CTT). Le(la) salarié(e) doit informer Radio France de la conclusion du contrat CDD ou d'un CTT, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la date à laquelle le contrat prend effet et le terme prévu.

Le congé de mobilité est suspendu et reprend au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à courir.

Pendant cette période de suspension du congé de mobilité, le(la) salarié(e) ne perçoit pas l'allocation mensuelle et est rémunéré(e) par le nouvel employeur.

Le congé de mobilité reprend au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à couvrir (si le congé de mobilité n'est pas déjà parvenu à son terme).

Cette possibilité de suspension pour occuper un emploi en CDD ou CTT est offerte dans la limite de deux contrats.

La suspension peut également intervenir en cas de signature d'un CDI si celui-ci est assorti d'une période d'essai (en l'absence de période d'essai, le congé de mobilité prend fin). Le(la) salarié(e) doit informer la direction selon la même procédure que celle visée ci-dessus en communiquant le CDI et sa date de commencement.

Le congé de mobilité est suspendu pendant la période d'essai prévue par ce CDI. Si la période d'essai du CDI du(de la) salarié(e) n'est pas concluante, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à courir. En revanche, la validation de la période d'essai met un terme au congé de mobilité, quelle que soit la durée restante, et sans compensation au titre de la fraction du congé non effectuée. Si la durée de la période d'essai excède la durée restante du congé de mobilité, celui-ci n'est pas prolongé.

### **3.4.9 Fin du congé de mobilité**

Le congé de mobilité se termine soit à l'échéance du terme initialement prévu, soit de façon anticipée dans l'un des cas suivants :

- ✓ **si le(la) salarié(e) trouve un nouvel emploi en CDI sans période d'essai au sein d'une autre entreprise pendant son congé de mobilité** : le(la) salarié(e) doit en informer Radio France par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle son nouvel emploi prend effet ;
- ✓ **dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise** : le(la) salarié(e) doit en informer Radio France par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date à laquelle il(elle) souhaite sortir du congé de mobilité (au plus tard à la date d'immatriculation) et les justificatifs correspondants ;
- ✓ **en cas d'inobservation par le (la) salarié(e) de ses engagements relatifs au congé de mobilité** : dans ce cas, Radio France peut, après avis du Comité de validation rompre de façon anticipée le congé de mobilité. Dans ce cas, la procédure suivante est mise en œuvre :

- 1231
- 1232
- 1233
- 1234
- 1235
- 1236
- 1237
- 1238
- Il est adressé au(à la) salarié(e) une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception lui précisant que s'il (si elle) n'y donne pas suite dans le délai indiqué, il pourra être mis fin au congé de mobilité
  
  - Si le(la) salarié(e) ne reprend pas ses actions dans le délai fixé, Radio France lui notifie la fin de son congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de cette lettre recommandée fixe la fin du congé de mobilité.

### Article 3.5 Mesure commune aux départs pour projet professionnels : Indemnité de rupture

#### 3.5.1 Calcul de l'indemnité

1243 Les salarié(e)s dont le départ volontaire pour projet professionnel externe a été validé et dont la convention de rupture a été signée et qui n'ont pas exercé leur droit de rétractation, perçoivent une indemnité de rupture de 20 mois de salaire brut.

1247 L'indemnité de rupture dans le cadre du présent accord est exclusive de toute autre indemnité de rupture du contrat de travail, et notamment de toute indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, de mise à la retraite, de licenciement ou encore de complément d'indemnité de licenciement.

1251 La rupture du contrat de travail du(de la) salarié(e) journaliste intervenant d'un commun accord, ceci exclut la compétence de la commission arbitrale des journalistes (CAJ), et, en conséquence, une quelconque indemnité (notamment de licenciement) pour la période au-delà de 15 ans d'ancienneté.

#### 3.5.2 En cas de congé de mobilité

1256 La période du congé mobilité n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de rupture. L'allocation versée pendant le congé de mobilité n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture. L'indemnité est réglée au terme du congé de mobilité.

#### 3.5.3 Référence de salaire

1264 Le mois de salaire retenu pour calculer l'indemnité de rupture est le suivant :

1266 **pour les salarié(e)s non-journalistes**, selon la formule la plus avantageuse pour le(la) salarié(e) : 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la signature de la rupture ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la signature de la rupture (auquel cas les primes à périodicité non mensuelle sont prises en compte au *pro rata temporis*) ;

1271 **pour les salarié(e)s journalistes**, selon la formule la plus avantageuse pour le(la) salarié(e) : 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la signature de la rupture ou 1/24<sup>e</sup> de la rémunération brute des 24 derniers mois précédant la signature de la rupture ;

1275 **pour l'ensemble des salarié(e)s**, en cas de travail partiel pour raison médico-sociale, de congé partiellement ou non rémunéré pour maladie, accident de travail, de trajet, maladie professionnelle, congé individuel de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salarié(e)s auraient perçue s'ils (si elles) avaient exercé leur fonction au niveau de leur taux d'activité contractuel qui prévalait à la date où l'évènement s'est produit.

1281 **L'assiette du salaire de référence** est constituée de toute somme versée au cours des 12 ou 24 derniers mois ayant donné lieu à cotisations à l'assurance chômage, à l'exception du versement de l'indemnité

1283 compensatrice des congés payés non pris et de l'indemnité relative à la monétisation du compte épargne  
1284 temps lorsque les jours épargnés n'ont pas été pris.

### 1285 **3.5.4 Solde de tout compte**

1286  
1287  
1288 Bien entendu, le(la) salarié(e) perçoit, en outre, son indemnité compensatrice de congés payés, de jours  
1289 de RTT (ou jours de repos), de CET (Compte Epargne Temps) et ses salaires jusqu'au terme de son contrat  
1290 de travail.

## 1291 **ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES POUR DEPARTS EN RETRAITE**

1292  
1293  
1294  
1295 La retraite prenant obligatoirement effet le 1<sup>er</sup> jour d'un mois, il est considéré que les conditions pour  
1296 bénéficier de la liquidation des allocations de retraite sont acquises le dernier jour du mois qui précède  
1297 la date d'effet de la retraite.

### 1298 **Article 4.1 : Les mesures communes à tous les types de départs en retraite**

#### 1299 **4.1.1 Aide au rachat de trimestres**

1300  
1301  
1302  
1303 Les salarié(e)s dont le dossier de candidature démontre que la liquidation d'une retraite à taux plein dans  
1304 le délai prévu par le présent accord et au plus tard le 31 décembre 2024 requiert le rachat de trimestres  
1305 manquants, peuvent bénéficier d'une aide au rachat des trimestres sous réserve que par ce rachat  
1306 effectif, les conditions du départ volontaire à la retraite soient remplies.

1307  
1308 Il est rappelé que le rachat de trimestres au titre notamment d'années d'études supérieures ou d'années  
1309 incomplètes et le rachat de cotisations au titre notamment d'une activité salariée à l'étranger permettent,  
1310 sous certaines conditions, la validation de périodes pour lesquelles le (la) salarié(e) n'a pas ou peu cotisé  
1311 au régime général de la Sécurité Sociale.

1312  
1313 Cette aide s'inscrit dans le strict cadre du présent accord et pour sa durée. Elle n'aura aucun effet au-delà.  
1314 Le bénéficiaire de cette aide suppose que le(la) salarié(e) volontaire prenne l'initiative et la responsabilité de  
1315 la démarche auprès de la Caisse compétente (CNAV en principe) pour s'assurer, dans les délais, d'un  
1316 accord de celle-ci pour le rachat du ou des trimestres manquants afin qu'à la date de la rupture de son  
1317 contrat de travail, il(elle) soit en capacité de liquider sa retraite à taux plein. Le coût du rachat du ou des  
1318 trimestres est à la charge exclusive du(de la) salarié(e).

1319  
1320 Le montant de l'aide au rachat de trimestres est déterminé comme suit :

- 1321
- 1322       ▪ l'aide correspond au montant du coût du trimestre racheté, avec un maximum de
- 1323       5000 euros bruts par trimestre racheté
- 1324       ▪ l'aide porte au maximum sur 4 trimestres rachetés par le (la) salarié(e), et ce, même
- 1325       si le(la) salarié(e) rachète plus de quatre trimestres.
- 1326

1327  
1328 Cette aide au rachat est conditionnée au fait que le(la) salarié(e) ait consommé l'intégralité de son CET  
1329 préalablement à son départ.

#### 1330 **4.1.2 Aide pour compenser l'application du « coefficient de solidarité AGIRC-ARRCO »**

1331  
1332 Le « coefficient de solidarité AGIRC-ARRCO » appliqué à la pension de retraite complémentaire versée  
1333 les 3 premières années de retraite (article 98 de l'ANI du 17 novembre 2017) fait l'objet d'une  
1334 compensation sous la forme d'une majoration de l'indemnité visée à l'article 4.2.2. Cette majoration

1335 compense intégralement l'impact de l'application du « coefficient de solidarité AGIRC-ARRCO »  
1336 temporaire de 10%, sous réserve de la présentation de l'ensemble des justificatifs afférents demandés.

1337  
1338 Cette aide est conditionnée au fait que le(la) salarié(e) ait consommé l'intégralité de son CET  
1339 préalablement à son départ.

#### 1340 **4.1.3 Articulation de ces mesures avec les autres dispositifs de volontariat**

1341  
1342 Le présent dispositif de rupture pour projet retraite ne peut pas se cumuler avec les autres dispositifs et  
1343 mesures de volontariat prévues par le présent accord, ni avec les mesures afférentes à un autre mode de  
1344 rupture du contrat de travail.

1345  
1346 Par ailleurs, le(la) salarié(e) qui, pendant sa retraite, reprend un emploi salarié, ou crée, ou reprend une  
1347 entreprise, ou suit une formation de longue durée, ne peut pas prétendre aux mesures  
1348 d'accompagnement du présent accord correspondantes (en dehors de mesures prévues pour le dispositif  
1349 de départ volontaire à la retraite), de quelque nature qu'elles soient.

### 1350 **Article 4.2 Les mesures pour les salarié(e)s éligibles à un départ à la retraite à taux plein d'ici le 31** 1351 **décembre 2022**

#### 1352 **4.2.1 Processus d'adhésion**

1353  
1354 Le(la) salarié(e) éligible et volontaire à un projet retraite dans le cadre du dispositif de rupture  
1355 conventionnelle collective doit :

- 1356  
1357 ▪ s'engager à liquider l'ensemble des droits à retraite dans le semestre suivant l'obtention de ses  
1358 droits Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- 1359  
1360 ▪ justifier de sa capacité, avec ou sans rachat de trimestres d'assurance vieillesse, à bénéficier de  
1361 la liquidation de ses allocations de retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein à  
1362 la date prévue et transmettre son relevé de trimestres du régime général de la Sécurité Sociale  
1363 adossé à l'attestation de date « taux plein » du prestataire retraite.  
1364 Le cas échéant, attester sur l'honneur et initier les démarches de rachat de trimestres d'assurance  
1365 vieillesse manquant permettant la liquidation des allocations de retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier  
1366 2023, conformément aux dispositions légales en vigueur et avec le bénéfice des dispositions de  
1367 l'article 4.2.2 du présent accord collectif.

1368  
1369 Il est rappelé que le congé de mobilité n'est pas applicable au(à la) salarié(e) quittant l'entreprise pour  
1370 projet de retraite, ce dispositif n'est donc pas proposé.

#### 1371 **4.2.2 L'indemnisation du(de la) salarié(e) dont le contrat est rompu d'un commun accord pour projet** 1372 **de retraite**

##### 1373 **Calcul de l'indemnité spécifique de rupture d'un commun accord pour départ à la retraite**

1374  
1375 Les salarié(e)s dont la rupture du contrat de travail d'un commun accord pour départ à la retraite a été  
1376 validée, qui ont signé leur convention de rupture et n'ont pas exercé leur droit de rétractation, bénéficient  
1377 d'une indemnité de rupture, dans le cadre du présent accord, correspondant à une indemnité égale à  
1378 l'indemnité légale de licenciement et d'une majoration, versée dans le cadre du présent accord, égale à  
1379 3 mois de salaire, sous réserve d'un plafond de 15 mois.

1386 Autrement dit, si l'indemnité déterminée en application des modalités ci-dessus définies doit excéder 15  
1387 mois, aucune majoration n'est versée et le(la) salarié(e) perçoit au maximum une indemnité égale à 15  
1388 mois de salaire brut.

1389 De plus, cette indemnité est exclusive de toute autre indemnité de rupture du contrat de travail, et  
1390 notamment de toute indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite, de mise à la retraite ou  
1391 encore de licenciement.

1392  
1393 Figure en Annexe 2 un tableau récapitulatif du calcul de l'indemnité spécifique de rupture d'un commun  
1394 accord pour départ à la retraite dans le cadre du présent accord en fonction de l'ancienneté pour tous(tes)  
1395 les salarié(e)s.

### 1396 1397 **Référence de salaire**

1398  
1399 Le mois de salaire, retenu pour calculer l'indemnité spécifique de rupture d'un commun accord pour  
1400 départ à la retraite dans le cadre du présent accord, est le même que celui défini à l'article 3.5.3 du  
1401 présent accord.

### 1402 1403 **Solde de tout compte**

1404  
1405 Bien entendu, le (la) salarié(e) perçoit, en outre, ses droits éventuels au titre des congés payés, de jours de  
1406 RTT (ou jours de repos), de CET (Compte Epargne Temps) si ses droits n'ont pas été épuisés avant son  
1407 départ et ses salaires jusqu'au terme de son contrat de travail.

### 1408 1409 **Article 4.3. Les mesures pour les salarié(e)s éligibles au congé fin de carrière CFC RCC pour un départ** 1410 **en retraite après le 2 janvier 2023**

1411  
1412 Dans le cadre du présent accord, Radio France permet aux salarié(e)s éligibles volontaires de bénéficier  
1413 d'un dispositif de Congé de Fin de Carrière (CFC RCC). Le CFC RCC est un dispositif durant lequel, par  
1414 commun accord entre la société et le(la) salarié(e), le contrat de travail est suspendu pendant une durée  
1415 déterminée allant jusqu'à la date à laquelle le(la) salarié(e) remplit les conditions pour bénéficier de sa  
1416 retraite à taux plein et au plus tard le 31 décembre 2024.

1417  
1418 Pendant cette période, au cours de laquelle il(elle) reste dans les effectifs de la société, le(la) salarié(e)  
1419 bénéficie d'une rémunération versée mensuellement par la société dans les conditions précisées ci-après.

1420  
1421 Il est rappelé que les départs à la retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2022 ainsi que  
1422 l'ensemble que l'ensemble des projets professionnels externes sont prioritaires sur les départs en CFC  
1423 RCC.

#### 1424 1425 **4.3.1 Conditions d'éligibilité**

1426  
1427 Le (la) salarié(e) éligible et volontaire au départ dans le cadre du présent accord doit s'engager à liquider  
1428 l'ensemble des droits à retraite dès l'obtention de ses droits Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard  
1429 le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

1430  
1431 Il (elle) doit justifier de sa capacité, avec ou sans rachat de trimestres d'assurance vieillesse, à bénéficier  
1432 de la liquidation de ses allocations de retraite du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein à la  
1433 date prévue (et tout état de cause au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025) et transmettre son relevé de trimestres  
1434 du régime général de la Sécurité Sociale adossé à l'attestation de date « taux plein » du prestataire  
1435 retraite ;

1436

1437 Le cas échéant, attester sur l'honneur et initier les démarches de rachat de trimestres d'assurance  
1438 vieillesse manquant permettant la liquidation des allocations de retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025,  
1439 conformément aux dispositions légales en vigueur et avec le bénéfice des dispositions de l'article du  
1440 présent accord collectif.

1441  
1442 Le bénéfice d'un CFC RCC est conditionné au préalable à la pose intégrale :

- 1443  
1444
  - des congés acquis
  - 1445 ▪ des RTT
  - 1446 ▪ des éventuels jours épargnés sur leur CET.

1447  
1448 **4.3.2 Situation du (de la) salarié(e) durant le CFC RCC**

1449  
1450 L'ancienneté du(de la) salarié(e) et les droits qui y sont attachés, cessent de courir à compter de la date  
1451 d'entrée dans le dispositif de CFC RCC.

1452  
1453 La période de CFC RCC n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés, de jours de RTT et d'une façon  
1454 générale de congés quelle qu'en soit la nature, prévus par la loi, les accords collectifs et les usages en  
1455 vigueur dans l'entreprise.

1456  
1457 **4.3.3 Obligations du bénéficiaire du CFC RCC**

1458  
1459 Les salarié(e)s qui adhèrent au CFC RCC s'engagent par écrit à ne pas s'inscrire comme demandeur(euse)  
1460 d'emploi et à ne percevoir aucune allocation de chômage.

1461  
1462 **4.3.4 Rémunération spécifique du CFC RCC**

1463  
1464 Le dispositif de CFC RCC est financé par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- 1465  
1466
  - rémunération versée à hauteur de 80% de la rémunération brute de référence ;
  - 1467 ▪ maintien des cotisations retraite du régime de base et des retraites complémentaires  
1468 (IRCANTEC ou AGIRC-ARRCO) à 100%, afin d'éviter une diminution de la base de calcul des droits  
1469 à retraite

1470  
1471 La durée totale du CFC RCC ne peut pas dépasser 8 mois au terme desquels le(la) salarié(e) s'engage à  
1472 liquider sa retraite.

1473  
1474 La base de calcul de la rémunération mensuelle brute de référence retenue pour calculer la rémunération  
1475 spécifique du congé de fin de carrière dans le cadre du présent accord est définie à l'article 3.5.3 du  
1476 présent titre.

1477  
1478 **Régime de la rémunération spécifique de CFC RCC**

1479  
1480 La rémunération spécifique de CFC RCC a la nature de salaire et est assujettie à ce titre à l'ensemble des  
1481 cotisations sociales, employeur et salarié(e) conservant chacun à leur charge la part de cotisations qui leur  
1482 revient. Elle est également imposable.

1483  
1484 **4.3.5 Indemnité de départ après un CFC RCC**

1485  
1486 Le (la) salarié(e) dont le projet pour retraite précédée d'un congé de fin de carrière RCC a été validé, qui a  
1487 signé la convention de rupture d'un commun accord et n'a pas exercé son droit de rétractation, perçoit, au



1488 terme de son contrat de travail (terme du congé de fin de carrière), une indemnité spécifique de  
1489 rupture égale à l'indemnité légale de licenciement.

1490  
1491 Le mois de salaire, retenu pour calculer cette indemnité dans le cadre du présent accord, est défini à  
1492 l'article 3.5.3 du présent titre.

1493  
1494 Cette indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des douze mois précédant la signature de la  
1495 convention de rupture d'un commun accord et de l'ancienneté acquise lors du début du congé de fin de  
1496 carrière.

## 1497 1498 1499 **ARTICLE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### 1500 1501 **Article 5.1. Régime social et fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre de la RCC**

1502  
1503 Le régime social et fiscal des indemnités de rupture s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur. A la date  
1504 de signature du présent accord, les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une rupture  
1505 conventionnelle collective conclue en application des dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code  
1506 du travail sont exonérés des cotisations sociales et de CSG/CRDS dans les limites légales et non soumises à  
1507 imposition sur le revenu.

1508  
1509 Pour l'année 2020, les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un tel dispositif sont exclues de  
1510 l'assiette de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 PASS, soit 82.272 euros bruts et de l'assiette  
1511 de la CSG/CRDS dans la limite de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, si le montant des  
1512 indemnités est supérieur à 10 plafonds annuels de Sécurité Sociale (ou 5 PASS s'il s'agit d'un mandataire  
1513 social), elles sont intégralement soumises à cotisations sociales et à CSG dès le 1<sup>er</sup> euro.

1514  
1515 Pour le calcul des seuils d'exonération, il convient de faire masse de l'ensemble des sommes versées à  
1516 l'occasion de la rupture soit :

- 1517
- 1518 ■ des indemnités de rupture versées dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en  
1519 application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail ;
- 1520 ■ des indemnités visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salarié(e)s sur  
1521 des emplois équivalents, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de  
1522 reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités  
1523 existantes par les salarié(e)s.
- 1524

1525 Il est rappelé que les indemnités versées en compensation des jours de repos non pris (congés payés,  
1526 jours de RTT, CET etc.) ainsi que l'allocation versée pendant le congé de fin de carrière ont le caractère  
1527 de salaire et qu'elles sont, à ce titre, intégralement imposables et soumises à charges sociales.

1528  
1529 L'allocation versée pendant le congé de mobilité a quant à elle la nature d'un revenu de remplacement,  
1530 assujetti à CSG et à CRDS et imposable.

1531  
1532 Les différents prélèvements et charges dus en application de la réglementation sont donc prélevés du  
1533 montant brut.

### 1534 1535 **Article 5.2. Portabilité des frais de santé et de prévoyance**

1536  
1537 Sous réserve de réunir les conditions requises, les salarié(e)s dont le contrat est rompu peuvent bénéficier  
1538 à titre gratuit du maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance (décès, incapacité, invalidité)

1539 prévus par le contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise pendant leur indemnisation par le régime  
1540 d'assurance chômage dans la limite de la durée de leur contrat de travail et, en tout état de cause, dans la  
1541 limite de 12 mois conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

1542  
1543 Les garanties maintenues sont identiques à celles en vigueur dans l'entreprise.

1544  
1545 Une notice d'information est remise à chaque salarié(e) concerné(e) à la cessation de son contrat de travail.

1546 **TITRE VI : DISPOSITIONS FINALES**

---

1547  
1548 **ARTICLE 1 : INFORMATION – CONSULTATION DES INSTANCES**

1549  
1550 En application de l'article L1237-19-1 du code du travail, le présent accord définit « les modalités et  
1551 conditions d'information du CSE » ; la loi prévoit également que le suivi de la mise en œuvre de l'accord  
1552 portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE  
1553 dont les avis sont transmis à l'autorité administrative. Enfin les dispositions relatives au congé de  
1554 mobilité prévoient également une information du CSE.

1555  
1556 Le Comité Social et Economique central (CSE C) a été informé de l'ouverture de négociations sur le présent  
1557 accord lors de la séance du 9 septembre 2020. Le CSE C et les CSE d'établissements sont informés du  
1558 contenu de l'accord lors de la première réunion suivant sa signature.

1559  
1560 Les CSE et les CSSCT d'établissements sont ensuite informés pour leur périmètre sur la mise en œuvre du  
1561 dispositif de départ en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

1562  
1563 Dans les deux mois suivants l'issue de chaque séquence de volontariat : première, deuxième et troisième  
1564 phase de dépôt et d'examen des candidatures, il leur est notamment remis les informations suivantes :

- 1565
- 1566 • typologie des demandes de départs
  - 1567 • nombre de demandes
  - 1568 • typologie des acceptations et des refus de départ (motivations des refus)
  - 1569 • nombre d'acceptation
  - 1570 • calendrier effectif des départs
  - 1571 • suivi de l'activité du cabinet de repositionnement professionnel
  - 1572 • types de projets professionnels poursuivis par les salarié(e)s
  - 1573 • compte rendu d'activité de la Commission de suivi
- 1574

1575 La DIRECCTE est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan de la mise en œuvre du présent accord  
1576 conformément aux articles L1237-18-5 et L1237-19-7 du code du travail.

1577  
1578 **ARTICLE 2 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

1579  
1580 Le présent accord entre en vigueur après validation par la DIRECCTE du dispositif de rupture conventionnelle  
1581 collective prévu par l'accord.

1582 Cet accord est conclu pour une durée déterminée courant à compter du lendemain de sa validation par  
1583 la DIRECCTE et jusqu'au 31 décembre 2022.

1584  
1585 La décision de la DIRECCTE est portée à la connaissance des salariés, conformément aux dispositions de  
1586 l'article L. 1237-19-4 du Code du travail.

1587  
1588 Les mesures d'accompagnement mises en œuvre en application du présent accord (telles que le congé  
1589 de mobilité ou les dispositifs d'accompagnement des départs pour retraite) continuent de s'appliquer  
1590 pour la durée prévue pour chacune d'entre elles.

1594 **ARTICLE 3 : REVISION**

1595  
1596 Les parties ont la faculté de réviser le présent accord selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7  
1597 et suivants du Code du Travail, sous réserve de l'obtention de la validation de la Direccte en cas de  
1598 modification du dispositif de rupture conventionnelle.

1599  
1600 La partie qui souhaite réviser le présent accord doit en informer l'autre partie par lettre recommandée  
1601 avec accusé de réception (cette demande pouvant intervenir à tout moment à compter de l'entrée en  
1602 vigueur du présent accord) et une réunion doit se tenir dans un délai d'un mois à compter de la date de  
1603 réception de cette demande pour ouvrir les négociations. Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de 4  
1604 mois, la demande de révision est réputée caduque.

1605  
1606 L'accord étant conclu pour une durée déterminée, il ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation, même  
1607 partielle.

1608  
1609 Si une disposition du présent accord s'avérait contraire aux dispositions légales, elle sera réputée non  
1610 écrite et ne remettra pas en cause la validité du présent accord.

1611  
1612  
1613 **ARTICLE 4 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE**

1614  
1615 Le présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives à Radio France.

1616  
1617 Cette formalité est effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut,  
1618 par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

1619  
1620 Après sa validation, le présent accord fait l'objet d'un dépôt électronique auprès de la DIRECCTE sur le site  
1621 prévu à cet effet. Il est également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

1622  
1623 Enfin, il est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen de  
1624 communication.

1625  
1626  
1627  
1628 Fait à Paris, le  
1629  
1630  
1631  
1632  
1633  
1634  
1635  
1636  
1637  
1638  
1639  
1640  
1641  
1642  
1643  
1644

1645  
1646  
1647  
1648  
1649  
1650  
1651  
1652  
1653  
1654  
1655  
1656  
1657  
1658  
1659  
1660  
1661  
1662  
1663  
1664  
1665  
1666  
1667  
1668  
1669  
1670  
1671  
1672  
1673  
1674  
1675  
1676  
1677  
1678  
1679  
1680  
1681  
1682  
1683  
1684  
1685  
1686  
1687  
1688  
1689  
1690  
1691

**Pour Radio France :**

**Pour les organisations syndicales :**

**Pour la CFDT :**

**Pour la CGT :**

**Pour FO :**

**Pour le SNJ :**

**Pour SUD :**

**Pour UNSA :**

## ANNEXE 1 : DETAIL DES DEPARTS POSSIBLES

---

1692  
1693  
1694  
1695  
1696  
1697  
1698  
1699  
1700  
1701  
1702  
1703  
1704  
1705  
1706  
1707  
1708  
1709  
1710  
1711  
1712  
1713  
1714  
1715  
1716  
1717  
1718  
1719  
1720  
1721  
1722  
1723  
1724  
1725  
1726  
1727  
1728  
1729  
1730  
1731

### **Catégories professionnelles :**

Chaque catégorie professionnelle présentée ci-dessous correspond à une catégorie métier (formée d'un ou de plusieurs emplois) associée à un bassin d'emploi.

Les catégories Métier issues de regroupements d'emploi sont détaillées dans le tableau N°1

### **Quotas de départs réservés**

Les départs réservés aux salariés dont les catégories professionnelles sont concernées par les projets de réorganisation seront validés en comité de validation dans la limite de quotas. Le nombre total de ces départs est de 157. Les quotas sont présentés dans le tableau n° 2 ci-dessous.

**Les autres départs, seront validés en comité de validation en fonction de plafonds et de seuils de soutenabilité.**

### **Les plafonds visant à garantir la bonne répartition de ces 183 départs sont les suivants:**

- Salariés occupant des emplois de Management : 22 départs proposés
- Salariés occupant des emplois en région (hors Paris) hors management : 80 départs proposés
- Salariés occupant des emplois à Paris hors management : 81 départs proposés

**Le tableau n°3 ci-dessous présente la répartition globale des départs proposés compte-tenu des quotas appliqués pour les départs réservés et des plafonds appliqués sur les autres départs.**

### **Les seuils de soutenabilité**

Ces seuils ont été définis pour permettre d'assurer une continuité d'activité dans les différents métiers et organisations de l'entreprise.

### **Seuils par métiers :**

Sur un emploi donné dont l'effectif Radio France est compris entre 20 et 40 salariés : 4 départs ; entre 40 et 100 salariés : 6 départs ; au-delà : 6% de la population.

### **Seuil par bassin d'emploi :**

Sur un bassin d'emploi donné : 20% maximum des salariés. (la liste des bassins d'emplois applicables pour le seuil de soutenabilité est présentée dans le tableau n°4 ci-dessous)

**Au-delà du croisement de ces trois critères, les demandes seront placées en cas réservés et étudiées en fin de phase de volontariat.**

1732  
1733  
1734  
1735  
1736  
1737  
1738  
1739  
1740  
1741  
1742  
1743  
1744  
1745  
1746  
1747  
1748  
1749  
1750  
1751  
1752  
1753  
1754  
1755  
1756  
1757  
1758  
1759  
1760  
1761  
1762  
1763

**Tableau n°1 : catégorie métiers**

<b>Journaliste Non encadrant</b>	CHEF D EDITION / bilingue
	Chef D'edition
	Chef d'édition /AR
	ESP 2 avec CFE
	ESP 2 avec SS
	ESP 3 avec CFE
	ESP 5 avec CFE
	ESP 5 avec SS
	ESP avec CFE 4
	GR. REPORTEUR 1 / bilingue
	GR. REPORTEUR 2 / bilingue
	GR. REPORTEUR 4 / bilingue
	Gr.Reporteur 3/CSA
	Grand Reporteur 1
	Grand Reporteur 1/AR
	Grand Reporteur 2
	Grand Reporteur 2 /AR
	Grand Reporteur 3
	Grand Reporteur 3 / AR
	Grand Reporteur 4
	Grand Reporteur 5
	Journaliste Bilingue
	Journaliste Special.
	Rédacteur Reporteur1
	Resp Edition 4
	Resp Rubrique 5
	Resp. Edition 2 / AR
	Resp. edition 2 bilingue
	Resp.de Rub 3/CSA
	Resp.Edition 2/CSA
	Respons. Rubrique 2
	Respons. Rubrique 3
Respons. Rubrique 4	
Responsable d' Edition 1	
Responsable d'Edition 2	
Responsable d'édition 1/AR	
Responsable edition 1 bilingue	
Responsable Edition 3	
Responsable Rubrique 1	

<b>Journaliste Encadrant</b>	Chef de Service 1
	Chef de Service 2
	Chef de Service 3
	Chef Service Adjoint
	Red Chef Niveau 2
	Red Chef Niveau 4
	Red Chef Niveau 6
	red chef 2 / bilingue
	Red Chef Adj de National 1
	Red Chef Adj de National 2
	Red Chef Niveau 1
Red Chef Niveau 3	
Red Chef Niveau 5	

<b>Musicien ONF Percussion</b>	Onf 1Er Soliste Cat.
	Onf 2E Soliste Categ
	Onf Sup. Soliste Cat

<b>Personnel Accueil &amp; Sécurité</b>	Agent d'accueil et sécurité
	Chef de poste sécurité
	Superviseur de sécurité

<b>Personnels d'Administration</b>	Assist de gestion admin
	Assistant-e administratif-ve

<b>Personnel de FIP</b>	Coord de FIP en région
	Personnel d'Antenne FIP

<b>Filière managériale</b>	
<b>Management Niv 1</b>	Adj Resp de service niv 1
	Responsable de service niv 1
<b>Management Niv 2</b>	Adj Resp de service niv 2
	Responsable de service niv 2
<b>Management Niv 3</b>	Adj Resp de département
	Responsable de service niv 3
<b>Management Niv 4</b>	Responsable de département

**Tableau N°2 : Quotas de départs réservés**

DEPARTS RESERVES : CATEGORIES PROFESSIONNELLES		DEPARTS RESERVES : QUOTAS
Bassin d'emploi	Catégories Métiers	
Autres régions	Personnel de FIP	10
Avignon	Personnels d'Administration	1
Bordeaux	Personnels d'Administration	1
Corse	Personnels d'Administration	1
Lille	Personnels d'Administration	1
Limoges	Personnels d'Administration	1
Lyon	Personnels d'Administration	1
Marseille	Journaliste - Non encadrant	1
Mont-de-Marsan	Personnels d'Administration	1
Nantes	Personnels d'Administration	2
Nice	Personnels d'Administration	1
Rouen	Personnels d'Administration	1
Strasbourg	Personnels d'Administration	2
Toulouse	Journaliste - Non encadrant	1
Toulouse	Personnels d'Administration	2
Paris	Agent de billetterie	1
Paris	Agent de nettoyage	9
Paris	Assistant-e à la réalisation	1
Paris	Chargé de projet technologies	2
Paris	Chargé supervision logistique	1
Paris	Chargé-e de communication	1
Paris	Chargé-e de production	1
Paris	Chargé-e de projet bâtiment	1
Paris	Chef d'équipe logistique	2
Paris	Choriste - Alto 1	2
Paris	Choriste - Alto 2	4
Paris	Choriste - Baryton	4
Paris	Choriste - Basse	4
Paris	Choriste - Soprano 1	4
Paris	Choriste - Soprano 2	4
Paris	Choriste - Ténor 1	4
Paris	Choriste - Ténor 2	4
Paris	Conseiller-ère artistique	2
Paris	Documentaliste	11
Paris	Gest données progr	1
Paris	Gest supports numériques	3
Paris	Hôte-sse conférencier-ère	1
Paris	Magasinier-ère	1
Paris	Musicien ONF - Clavier	1
Paris	Musicien ONF - Percussion	1
Paris	Opérateur-trice numérisation	7
Paris	Opérateur-trice reprographie	1
Paris	Personnel Accueil & Sécurité	7
Paris	Personnels d'Administration	17
Paris	Préposé-e au courrier	1
Paris	Réalisateur-trice	2
Paris	Régisseur-e de droits d'auteur	1
Paris	Resp coordination artistique	1
Paris	Resp de projets technologies - DTSI	3
Paris	Responsable de projets - DMC	1
Paris	Speakeur-Speakrine	1
Paris	Standardiste	2
Paris	Tech d'exploit maintenance bât	2
Paris	Tech maintenance bureautique	3
Lyon	Management Niv 1 - DPA	1
Paris	Management Niv 1 - DPA	1
Paris	Management Niv 2 - DMC	1
Paris	Management Niv 2 - DTSI	1
Paris	Management Niv 3 - DOC	1
Paris	Management Niv 3 - DTSI	3
Paris	Management Niv 4 - DASE	1
Paris	Management Niv 4 - DPA	1
Paris	Management Niv 4 - DTSI	1
<b>Total général</b>		<b>157</b>



1765  
1766

**Tableau N°3 : Répartition globale des départs proposés**

	Départs réservés	Autres départs	Total
Régions hors Paris hors filière managériale	27	80	107
Paris hors région hors filière managériale	119	81	200
Filière managériale	11	22	33
	157	183	340

1767  
1768  
1769  
1770  
1771

**Tableau N°4 : Liste des bassins d'emploi**

Aix
Amiens
Auxerre
Avignon
Bayonne
Belfort
Besançon
Bordeaux
Caen
Chambéry
Châteauroux
Cherbourg
Clermont
Corse
Dijon
Grenoble
Guéret
La Rochelle
Laval
le Mans
Lille
Limoges
Lyon

Marseille
Metz
Mont-de-Marsan
Montpellier
Nancy
Nantes
Nice
Nîmes
Orléans
Paris
Pau
Périgueux
Perpignan
Poitiers
Quimper
Reims
Rennes
Rouen
Saint-Etienne
Strasbourg
Toulouse
Tours
Valence

## ANNEXE 2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

### Indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

- **Départ en retraite taux plein** : indemnité légale de mise à la retraite (ILL) + 3 mois, sous réserve d'un plafond maximal de 15 mois
- **Départ pour projet professionnel externe** : 20 mois
- **Départ en congé fin de carrière** : indemnité légale de licenciement

Le tableau ci-dessous présente les indemnités par projet et par année d'ancienneté.

DDA	Indemn. Projet retraite	Indemn. projet externe	Indemn. CFC
10	5,50	20,00	2,50
11	5,83	20,00	2,83
12	6,17	20,00	3,17
13	6,50	20,00	3,50
14	6,83	20,00	3,83
15	7,17	20,00	4,17
16	7,50	20,00	4,50
17	7,83	20,00	4,83
18	8,17	20,00	5,17
19	8,50	20,00	5,50
20	8,83	20,00	5,83
21	9,17	20,00	6,17
22	9,50	20,00	6,50
23	9,83	20,00	6,83
24	10,17	20,00	7,17
25	10,50	20,00	7,50
26	10,83	20,00	7,83
27	11,17	20,00	8,17
28	11,50	20,00	8,50
29	11,83	20,00	8,83
30	12,17	20,00	9,17
31	12,50	20,00	9,50
32	12,83	20,00	9,83
33	13,17	20,00	10,17
34	13,50	20,00	10,50
35	13,83	20,00	10,83
36	14,17	20,00	11,17
37	14,50	20,00	11,50
38	14,83	20,00	11,83
39	15,00	20,00	12,17
40	15,00	20,00	12,50
41	15,00	20,00	12,83
42	15,00	20,00	13,17
43	15,00	20,00	13,50

1783