

**ACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION  
ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023  
A RADIO FRANCE**

**Entre les soussignés :**

**Radio France**

**D'une part,**

**Et,**

**les organisations syndicales représentatives**

**D'autre part,**

## PREAMBULE

---

En faisant, dès l'été 2022, le constat de la nécessité de soutenir financièrement les personnels de Radio France à travers un mécanisme salarial répondant à la fois à la demande récurrente d'une mesure généralisée et à l'actualité en lien avec le pouvoir d'achat, la société Radio France a décidé de proposer aux organisations syndicales représentatives – CFDT, CGT, FO, SNJ, SUD, UNSA - d'ouvrir, au plus tôt et donc juste après la rentrée radiophonique, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise telle que définie dans l'article L 2242-1 du Code du Travail.

Compte-tenu du contexte économique actuel, la direction a annoncé d'emblée qu'elle allait proposer une mesure salariale pérenne au bénéfice de toutes les catégories de personnels présentes dans l'entreprise, quel que soit leur statut - CDI, CDD dont les alternants, CDD-U, pigistes – avec des critères pour en bénéficier.

Dans le même temps, Radio France a souhaité préciser qu'elle maintient pour 2023 le niveau 2022 sur la dotation des CSC-CPS afin de continuer de soutenir l'engagement du personnel dans une période de fortes transformations et d'accompagner les évolutions professionnelles d'une part, et d'autre part, de renforcer sa politique d'égalité professionnelle femmes/hommes, comme l'engagement a été pris dans son accord spécifique, en lui réservant une partie conséquente du budget consacré à la campagne CSC-CPS de mars 2023.

Enfin, dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), Radio France maintient sa prime mobilité douce et son investissement sur des équipements éco-responsables en matière de transport notamment.

Les mesures prises dans le cadre de cet accord s'appliquent à compter de 2023.

Pour l'année 2022, l'entreprise, du fait de ses résultats prévisionnels d'exploitation n'est pas en mesure d'accéder à la demande des syndicats concernant des mesures salariales sur cet exercice. En revanche, si les résultats d'exploitation définitifs 2022 s'avéraient être positifs au moment de la clôture des comptes, les parties conviennent d'une revoyure sur le sujet.

A l'issue des échanges qui se sont déroulés lors des réunions de NAO des 15 septembre 2022, 26 octobre 2022, 24 novembre 2022, 30 novembre 2022 et 7 décembre 2022, les parties ont convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1 : LE BUDGET NAO 2023

---

Radio France dédie une enveloppe de 12,5 millions d'euros chargés à la négociation annuelle obligatoire 2023.

Dans le détail, le budget de la négociation annuelle obligatoire 2023 est le suivant :

- |  |              |
|--|--------------|
| • Mesures CSC-CPS 2023                       | 1 367 000 €  |
| • Mesures égalité professionnelle            | 150 000 €    |
| • Augmentation généralisée des rémunérations | 11 000 000 € |

A cette enveloppe NAO 2023 de 12,5 millions d'euros s'ajoutent toutes les augmentations liées aux autres mesures dites « au choix » ainsi que celles prévues par la loi et les accords de l'entreprise.

## ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES NAO 2023

---

Le personnel en CDI, CDD (y compris en contrat d'alternance) et CDDU présent dans l'entreprise en 2023 bénéficie d'une mesure salariale pérenne de 1 560 euros bruts annuels pour un équivalent temps plein versé au maximum sur 12 mois selon les conditions ci-après détaillées, soit 130 € bruts par mois.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié doit gagner annuellement un maximum de 70 000 euros bruts, 13<sup>ème</sup> mois compris, en équivalent temps plein (plafond de rémunération).

Pour déterminer ce plafond de rémunération annuelle, les éléments variables sont exclus. Sont pris en compte :

- le salaire de qualification,
- les primes d'ancienneté et de fin d'année,
- l'indemnité mensuelle de groupe,
- la prime d'avantages acquis.

L'éventuelle augmentation ultérieure de la rémunération annuelle, en cours de contrat, qui entraînerait un dépassement du plafond de rémunération défini dans le présent accord serait sans incidence sur le bénéfice de cette mesure qui demeure pérenne tant que le salarié est sous contrat avec Radio France.

Le barème salarial pour le personnel en contrat de pige y compris à l'étranger est quant à lui revalorisé de 7%. Les budgets de piges seront revalorisés à la même hauteur.

La mise en œuvre de cette mesure est sans incidence sur l'enveloppe allouée aux mesures dédiées aux CSC/CPS et sur celles visant à garantir l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

**1. Pour les salariés en CDI :**

Le bénéfice de cette mesure est soumis à l'une des conditions suivantes :

- Le salarié sous contrat au 01/01/2023 doit avoir perçu une rémunération annuelle brute au titre de l'année 2022 inférieure ou égale au plafond défini ci-dessus ;
- Le salarié embauché à partir du 01/01/2023 doit bénéficier d'une rémunération inférieure ou égale au plafond défini ci-dessus telle que prévue dans son contrat de travail au moment de l'embauche.

Pour le salarié à temps partiel, la mesure est versée au mois le mois au prorata du temps travaillé.

De plus, un plancher de 360 euros bruts est instauré pour une année complète de contrat.

**2. Pour les salariés CDD et en contrat d'alternance :**

Le bénéfice de cette mesure est soumis à une rémunération inférieure ou égale au plafond défini ci-dessus telle que prévue dans son contrat de travail projeté à temps plein sur une année complète (contrat en cours ou à venir à partir 01/01/2023).

Pour les contrats en alternance, le taux applicable à la rémunération du contrat d'alternance est également appliqué à cette mesure.

De plus, pour le salarié ayant travaillé au moins 45 jours dans l'année civile, un plancher minimal est instauré à hauteur de 360 euros bruts annuels. La régularisation concernant ce plancher se fait à terme échu de chaque année civile.

**3. Pour les salariés en CDD d'usage :**

Pour bénéficier de cette mesure au titre de l'année N, le salarié doit :

- avoir travaillé au minimum 45 jours sur l'année civile précédente (N-1).
- avoir perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale au plafond défini ci-dessus au prorata de la durée contractuelle sur la période N-1.

Les salariés en CDDU bénéficiant des congés spectacles à hauteur de 5 semaines par an, les références de salaires, de jours travaillés et de montant sont arrondis par conséquent à 11/12<sup>e</sup> des totaux annuels.

Le versement de la mesure se fait annuellement en une fois sur le dernier contrat connu. Le versement est rattaché socialement et fiscalement à la date de versement effectué au plus tard sur le mois de mars de l'année N.

De plus, pour les bénéficiaires de la mesure, un plancher minimal de versement est instauré à hauteur de 360 € bruts annuels.

#### **4. Modalités d'application de la mesure**

Les stagiaires ne sont pas concernés par cette mesure.

Cette mesure, non directement rattachée à l'activité du salarié, est prise en compte en déduction dans les assiettes destinées à calculer :

- les absences injustifiées,
- les absences non-autorisées non payées,
- les absences santé non indemnisées
- la grève.

La mesure apparaît sur une ligne spécifique du bulletin de paie et est soumise à cotisations sociales, CSG-CRDS et impôt sur le revenu.

### **ARTICLE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et à son engagement dans le cadre de l'accord égalité professionnelle signé le 30 juin 2022, Radio France intensifie ses efforts en vue d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en dédiant 10% de l'enveloppe globale du nombre de mesures individuelles totales prévu pour 2023.

Le nombre de mesures prévisionnelles est porté à 100 mesures environ.

Les inégalités éventuellement constatées font l'objet de mesures de rattrapage spécifiques qui viennent s'ajouter aux mesures individuelles.

Ces mesures, examinées entre avril et juin, prennent effet au 1er juillet 2023. Elles sont communiquées aux organisations syndicales représentatives.

### **ARTICLE 4 : TICKETS RESTAURANT**

---

La valeur faciale du ticket restaurant est portée à 11 €.

### **ARTICLE 5 : MOBILITE DOUCE**

---

Dans le cadre de sa politique RSE, Radio France confirme ses engagements pour la mobilité douce.

La prime mobilité douce est portée à 200 € maximum pour l'année 2023.

Le bénéfice de cette prime est soumis à la production d'un justificatif. Son traitement et son versement sont faits en une seule fois dans l'année.

## **ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

## **ARTICLE 7 : REVISION DE L'ACCORD**

---

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision (Direction de Radio France et Organisations syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise).

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

## **ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE**

---

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé par Radio France en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte est également remis par Radio France au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Date : 13 décembre 2022

La Direction : Michel CASCIANI

Les organisations syndicales représentatives :

CFDT

CGT

FO

SNJ

SUD

UNSA