

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

ACCORD DU 25 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750386M

IDCC : 1480, 1922

Entre
SIRTI
CNRA
FFRC
SNRC
SNRL

D'une part, et

SNJ
SNRT CGT
SNFORT FO
FASAP FO
F3C CFDT
FFSCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

Article 1^{er}

Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015

Il est rappelé que l'accord du 17 décembre 2015, étendu par arrêté du 14 juin 2016, paru au *JORF* du 30 juin 2016, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1^{er} juillet 2016 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,24 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,93 €.

Article 2

Négociation sur les salaires 2016

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2016.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 25 janvier 2017 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 % ;
- d'augmenter le point B de 0,2 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,38 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les nouvelles valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Article 3

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si indice du salarié > = 121, alors Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

Article 4

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la commission mixte paritaire fin 2016 sur les données d'emploi dans la branche de 2015 donne des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 361 entreprises avec des données déclarées. Dans cet échantillon d'entreprises et quelle que soit la catégorie professionnelle (cadres/non cadres) et la catégorie de radio, il existe un écart de rémunération entre hommes et femmes, allant en part (ratio salaire femme sur salaire homme) de 96 % (écart le plus faible) parmi les non-cadres des radios à 81 % (écart le plus élevé). Ces écarts s'expliquent par le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans ce secteur.

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. En attendant sa signature et son application, elles sont rappelées et réitérées ci-dessous :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont prévu de poursuivre en 2017 une négociation spécifique sur les inégalités femmes/hommes dans le secteur et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion.

Article 5

Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Fait le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)