

# **ACCORD COLLECTIF**

## **ENSEIGNANTS DE LA MAÎTRISE DE RADIO FRANCE**

## SOMMAIRE

---

|                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Préambule</b>                                                                    | page 4  |
| <b>Chapitre I La définition des activités</b>                                       | page 5  |
| Article I.1 L'emploi d'enseignant de la maîtrise                                    | page 5  |
| Article I.1.1 L'activité de fonctionnement de la maîtrise                           | page 5  |
| Article I.1.2 L'activité de conseil aux études                                      | page 5  |
| Article I.1.3 L'activité de charge aux études                                       | page 5  |
| Article I.1.4 L'activité de coordination de branche                                 | page 6  |
| <b>Chapitre II Le temps de travail</b>                                              | page 7  |
| Article II.1 Organisation du travail                                                | page 7  |
| Article II.2 Répartition du travail                                                 | page 7  |
| Article II.3 Durée du travail                                                       | page 8  |
| <b>Chapitre III Rémunérations</b>                                                   | page 9  |
| Article III.1 Conditions de rémunération                                            | page 9  |
| • III.1.1 Système de rémunération                                                   | page 9  |
| • III.1.2 Salaire de qualification                                                  | page 9  |
| • III.1.3 Prime de fin d'année                                                      | page 9  |
| Article III.2 Régime indemnitaire                                                   | page 10 |
| • III.2.1 Indemnités professionnelles                                               | page 10 |
| • III.2.2 Compensation spécifique d'établissement de Bondy                          | page 10 |
| • III.2.3 Primes et indemnités liées à des situations ou à des événements familiaux | page 10 |
| <b>Chapitre IV Les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel</b>          | page 11 |
| Article IV.1 Définition                                                             | page 11 |
| Article IV.2 Durée du travail                                                       | page 11 |
| Article IV.3 Rémunération                                                           | page 12 |
| Article IV.4 Primes et indemnités                                                   | page 12 |
| <b>Chapitre V Congés</b>                                                            | page 13 |
| Article V.1 Modalités de pose des congés                                            | page 13 |
| Article V.2 Le congé non-rémunéré pour convenance personnelle                       | page 13 |

|                    |                                                                                                                                    |         |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Chapitre VI</b> | <b>Durée, révision, dénonciation</b>                                                                                               | page 14 |
| Article VI.1       | Durée de l'accord                                                                                                                  | page 14 |
| Article VI.2       | Révision de l'accord                                                                                                               | page 14 |
| Article VI.3       | Dénonciation de l'accord                                                                                                           | page 14 |
| <b>Annexe 1</b>    | <b>correspondance indicative pour les heures pleines entre le temps de travail rémunéré et le temps de face-à-face pédagogique</b> | page 17 |
| <b>Annexe 2</b>    | <b>la rémunération (grille, indemnités et compensation)</b>                                                                        | page 18 |
|                    | • 1 – la grille de rémunération applicable au 1 <sup>er</sup> septembre 2022                                                       | page 18 |
|                    | • 2 – les montants des indemnités et compensation                                                                                  | page 19 |
| <b>Annexe 3</b>    | <b>critères de reconnaissance de l'expérience professionnelle au recrutement</b>                                                   | page 20 |
|                    | • I. critères liés à l'expérience                                                                                                  | page 20 |
|                    | • II. critères liés au temps de travail                                                                                            | page 21 |
| <b>Annexe 4</b>    | <b>dispositions transitoires : le passage au nouveau système salarial</b>                                                          | page 22 |

M

## PRÉAMBULE

---

Le présent texte définit les relations de travail entre Radio France et les enseignants de la Maîtrise de Radio France.

Il complète et modifie en tant que de besoin, pour tenir compte de la spécificité de ces emplois, les dispositions du Titre 1 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France » du 31 mars 2017. En cas de contradiction, il prévaut sur les dispositions de ce dernier.

Les enseignants de la Maîtrise de Radio France se voient appliquer les dispositions du Titre 1 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France », à l'exception des dispositions ci-après listées :

- le chapitre VII « Les emplois et les rémunérations » en intégralité ;
- le chapitre X « Le compte épargne-temps » en intégralité ;
- Les articles XV.8 « Durée du travail » et XV.10 « rémunération » du chapitre XV « Les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel » ;
- Les articles IX.4.1 « Les conditions de départ en congé » et IX.4.2 « Les règles relatives au report des congés » du chapitre IX « Les congés et autorisations d'absence »

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent intégralement les dispositions de l'« Accord d'entreprise relatif à la couverture conventionnelle des enseignants de la Maîtrise de Radio France » du 21 décembre 2000 et de ses annexes et avenants.

Les enseignants de la Maîtrise de Radio France sont amenés à exercer leurs activités professionnelles sur deux établissements :

- Le site dit de « PARIS » ;
- Les sites dits de « BONDY ».

*W*

*RF* *BG* *F01*



## **CHAPITRE I LA DÉFINITION DES ACTIVITÉS**

---

### **Article I.1 L'EMPLOI D'ENSEIGNANT DE LA MAÎTRISE**

L'enseignant de la Maîtrise dispense un enseignement sous forme de cours collectifs, individuels ou d'atelier dans l'une des disciplines décrites dans le projet pédagogique de la Maîtrise de Radio France.

L'enseignant de la Maîtrise articule son enseignement avec les activités de production de la Maîtrise.

L'enseignant de la Maîtrise assure dans sa discipline le suivi de ses élèves sous la responsabilité du responsable pédagogique.

L'activité d'intervention en milieu scolaire s'exerce auprès d'élèves de l'Education nationale, qui ne sont pas maîtrisiens. Elle est assurée par des enseignants de la Maîtrise et fait l'objet d'une organisation particulière liée à un partenariat avec l'Education nationale.

Par ailleurs, tous les enseignants de la Maîtrise sont concernés par l'activité de fonctionnement de la Maîtrise et peuvent également l'être par :

- l'activité de conseil aux études ;
- l'activité de charge aux études ;
- l'activité de coordination de branche.

### **Article I.1.1 L'ACTIVITÉ DE FONCTIONNEMENT DE LA MAÎTRISE**

L'activité de fonctionnement correspond aux missions distinctes du face-à-face pédagogique (et du temps induit par ce face-à-face pédagogique) et nécessaires à la bonne organisation ou coordination des missions pédagogiques de la Maîtrise.

### **Article I.1.2 L'ACTIVITÉ DE CONSEIL AUX ÉTUDES**

L'activité de conseil aux études vise à assurer par niveau le suivi et l'accompagnement des élèves dans leur parcours maîtrisien. Interlocuteur du responsable pédagogique, le conseiller aux études veille à la bonne mise en œuvre du projet pédagogique de la Maîtrise.

En lien avec les coordinateurs de branche, le conseiller aux études propose un calendrier d'échéances des auditions et examens, conseille les élèves et leurs parents dans l'orientation choisie, met en place des suivis individuels si nécessaires.

### **Article I.1.3 L'ACTIVITÉ DE CHARGE AUX ÉTUDES**

Elle correspond à la coordination et à l'organisation de la mise en œuvre du projet pédagogique, au suivi et à l'accompagnement des élèves dans le déroulement de leur cursus. Le chargé aux études met en lien transversal les différents acteurs du projet pédagogique afin

MF BG FT  
sy  
R.D.

d'assurer l'homogénéité et la cohérence des apprentissages et des parcours individuels et collectifs. Cette activité s'articule autour de 3 missions principales : d'organisation, de suivi pédagogique des élèves et de communication avec les familles et avec l'administration.

#### **Article I.1.4 L'ACTIVITÉ DE COORDINATION DE BRANCHE**

Enseignant ressource pour ses collègues de la discipline concernée, le coordinateur de branche organise notamment le contenu des examens et des auditions publiques dans sa discipline ; il anime des réunions de travail dans sa discipline, et révisé régulièrement avec ses collègues le contenu du programme de la discipline, les objectifs à atteindre et le contenu des examens.

La liste des activités et missions évoquées au point I.1 est consultable sur l'intranet de la Direction. Les enseignants concernés sont informés de toute évolution de ces listes.

*M*

## CHAPITRE II LE TEMPS DE TRAVAIL

---

Les dispositions ci-dessous viennent compléter les dispositions du Chapitre VIII « le temps de travail » du Titre 1 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France ».

### Article II.1 : Organisation du travail

Le travail des Enseignants de la Maîtrise est réparti sur l'année scolaire telle que définie par l'Education nationale pour les académies concernées.

Il correspond :

- pour l'ensemble des enseignants :
  - o à un temps d'enseignement (compris comme un face-à-face pédagogique) fixé et planifié sur la semaine par l'employeur pour la durée d'une année scolaire ;
  - o à un temps lié aux activités induites par ce face-à-face pédagogique ;
  - o à un forfait d'heures consacrées au fonctionnement de la Maîtrise.
- pour les enseignants concernés :
  - o à l'exercice des responsabilités de coordination de branche ;
  - o à l'exercice des responsabilités de conseil aux études ;
  - o à l'exercice de l'activité de charge aux études.

Dans l'hypothèse où la planification des face-à-face pédagogiques ne couvrirait pas l'ensemble de l'année scolaire telle que définie par l'Education nationale, l'employeur a la possibilité d'organiser sur le volume contractuel de temps de travail ainsi rendu disponible des sessions de formation professionnelle et/ou des réunions du lundi au vendredi entre 9h et 18h et hors vacances scolaires. Ces éléments seront organisés avec un délai de prévenance d'au moins un mois calendaire.

La modification des jours planifiés ne peut intervenir qu'en fonction des disponibilités des enseignants. Le cas échéant, ces derniers devront justifier de leur indisponibilité.

### Article II.2 : Répartition du travail

Les plages de face-à-face pédagogique sont réparties, en fonction des disponibilités définies par le calendrier scolaire d'enseignement général fixé notamment par les établissements, du lundi au vendredi, en priorité l'après-midi.

Au sein de ces plages, un emploi du temps dit « régulier » est fixé en début d'année scolaire. Il peut être aménagé en fonction de l'indisponibilité des élèves, y compris liée à la production sans changer les jours planifiés des enseignants. La modification des jours planifiés ne peut intervenir qu'en fonction des disponibilités et avec l'accord des enseignants.

L'organisation de l'emploi du temps « régulier » tient compte des éléments suivants :

- le nombre de face-à-face pédagogiques collectifs et/ou individuels à dispenser ;
- le nombre de salles disponibles ;
- le quota d'heures d'enseignement par enseignant ;
- la disponibilité des élèves.



A chaque nouvelle rentrée scolaire annuelle, la planification des heures de face-à-face pédagogique doit respecter les règles suivantes :

- 2 vacations maximum par jour de travail ;
- s'il y a une seule vacation dans la journée, le temps minimum planifié est de 2h, hors temps d'intercours (15 minutes maximum) ;
- s'il y a deux vacations dans la journée, le temps minimum planifié sur la journée est de 4h, hors temps d'intercours (15 minutes maximum).

Le temps de pause entre deux vacations est compris entre 45 minutes et 2 heures.

Par dérogation, l'activité d'intervention en milieu scolaire est planifiée en fonction des disponibilités fixées par l'Education nationale.

### **Article II.3 : Durée du travail**

Pour les salariés à temps plein, la durée de travail effectif hebdomadaire est de 35 heures, telle que définie à l'article VIII.2.1 (« durée du temps de travail effectif ») du Titre 1 de l'« Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France » et correspond à un temps d'enseignement (compris comme face-à-face pédagogique) de 20 heures hebdomadaires.

Ces heures de face-à-face pédagogique correspondent exclusivement au temps planifié au titre de l'emploi du temps « régulier » et ne comprennent donc pas :

- les activités induites par le face-à-face pédagogique, dont le contenu et l'organisation sont à la libre discrétion des enseignants ;
- les activités liées au fonctionnement de la Maîtrise, qui sont rémunérées par l'indemnité forfaitaire d'heures de fonctionnement ;
- les activités liées à l'exercice des responsabilités de coordination de branche qui sont rémunérées par une indemnité spécifique ;
- les activités liées à l'exercice des responsabilités de conseil aux études qui sont rémunérées par une indemnité spécifique ;
- les activités liées à l'exercice des responsabilités de charge aux études.

Concernant l'activité de charge aux études, 1 heure planifiée est considéré comme 1 heure de face-à-face pédagogique hebdomadaire.

Par conséquent, l'activité de chargé aux études ne peut être exercée que par un enseignant de la Maîtrise ayant un temps de face-à-face pédagogique inférieur à 20 heures hebdomadaires.

Cf Annexe 1 sur la correspondance entre le temps de travail rémunéré, et le temps de face-à-face pédagogique.

La Maîtrise de Radio France est composée de plusieurs sites géographiquement éloignés. Les temps de déplacement entre deux temps planifiés au cours d'une même journée sont considérés comme du temps de travail effectif. A ce titre, ils sont soit décomptés du temps de travail contractuel de l'enseignant, soit rémunéré en heure complémentaire ou supplémentaire.

M

RD

49

nf

T11

B6



## CHAPITRE III REMUNERATIONS

---

### Article III.1 CONDITIONS DE REMUNERATION

#### III.1.1 SYSTEME DE REMUNERATION

L'emploi d'enseignant de la Maîtrise s'exerce sur une grille unique de progression garantie, dont les niveaux sont définis en Annexe 2 au présent accord.

#### III.1.2 SALAIRE DE QUALIFICATION

Les enseignants de la Maîtrise perçoivent un salaire de qualification mensuel dont la grille est définie à l'Annexe 2 du présent accord.

Les écarts entre les paliers sont les suivants :

- 2 % entre chaque palier, du 1<sup>er</sup> palier jusqu'au palier 6
- 1,5 % du palier 7 au palier 11
- 1 % du palier 12 au palier 22
- 0,8 % du palier 23 au palier 31
- 0,5 % par palier à partir du palier 32

Le taux horaire retenu pour le calcul des majorations est égal à 1/151,66 de la somme du salaire de qualification individuelle calculée sur la base d'un salaire à temps plein.

Une heure supplémentaire ou complémentaire de face-à-face pédagogique est rémunérée à hauteur de 1,75 heure, hors majoration, afin de tenir compte du temps lié aux activités induites par cette heure de face-à-face pédagogique.

L'expérience professionnelle reconnue à l'embauche, en application des dispositions de l'Annexe 3, permet de déterminer le palier d'affectation de l'enseignant.

#### III.1.3 PRIME DE FIN D'ANNÉE

Les enseignants de la Maîtrise perçoivent une prime annuelle dite « prime de fin d'année » (PFA).

Le montant de cette prime est défini en annexe 5 du titre 3 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France » et est versé au prorata temporis.

La prime de fin d'année est versée en deux fois, en juin et en décembre. Son montant annuel mensualisé peut également être versé en douze fois à la demande de l'enseignant de la Maîtrise.

## **Article III.2                    REGIME INDEMNITAIRE**

Outre la rémunération définie ci-dessus, les salariés peuvent percevoir des primes, indemnités et compensations (cf. Annexe 2) dans les conditions fixées ci-après.

### **• III.2.1 Indemnités professionnelles**

On distingue trois indemnités professionnelles différentes :

- 1- Une indemnité forfaitaire au titre des heures de fonctionnement pour tous les enseignants, quel que soit leur taux d'activité ;
- 2- Une indemnité spécifique au titre des responsabilités de coordination de branche ;
- 3- Une indemnité spécifique au titre de l'exercice des responsabilités de conseil aux études.

Les deux indemnités spécifiques 2 et 3 ci-dessus peuvent se cumuler.

Ces indemnités professionnelles sont versées mensuellement sur 12 mois à tous les salariés en activité ou en congé rémunéré.

### **• III.2.2 Compensation spécifique d'établissement de Bondy**

Compte tenu des spécificités de l'établissement, une compensation spécifique est versée à tous les enseignants dont l'affectation principale est l'établissement de Bondy, au prorata de leur temps d'activité contractuel.

Le montant de cette compensation est défini en Annexe 2.

### **• III.2.3 Primes et indemnités liées à des situations ou à des événements familiaux**

Les dispositions de l'annexe 12 du titre 1 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France » sont applicables aux enseignants de la Maîtrise concernant :

- La prime de mariage/PACS ;
- La prime de naissance/adoption ;
- Le supplément familial ;
- L'indemnité de garde d'enfant.

*M*

## CHAPITRE IV LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

---

Il est rappelé que l'article XV.4 « Priorité d'affectation » du Titre 1 de l' « Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France » s'applique aux enseignants de la Maîtrise.

Pour rappel, à la date de signature du présent accord, il est ainsi rédigé :

*« les salarié-es dont le poste a un taux d'activité à temps partiel, qui souhaitent exercer une activité à un taux supérieur à celui exercé dans la limite de la durée légale, y compris pour des périodes à durée déterminée, et les salarié-es à temps plein qui souhaitent exercer une activité à temps partiel, dans le même établissement, ou à défaut dans un autre établissement, ont priorité sur tout recrutement pour l'affectation sur un emploi de même qualification. »*

*La liste des emplois disponibles est portée à la connaissance des salarié-es. »*

A ce titre, toute heure de face-à-face pédagogique disponible sera prioritairement proposée en complément de temps partiel dans le respect des profils et compétences requis.

### Article IV.1 DÉFINITION

Est considéré comme salarié à temps partiel l'enseignant de la Maîtrise ayant un temps de face-à-face pédagogique inférieur à 20 heures hebdomadaires.

Conformément à l'article L3123-27 du code du travail, une durée hebdomadaire minimale de face-à-face pédagogique s'applique proportionnellement (soit, à la date de signature du présent accord, 14 heures de face-à-face pédagogique hebdomadaires équivalant à 24 heures hebdomadaires de travail).

Les durées de face-à-face pédagogique hebdomadaires inférieures à cette limite doivent respecter les dispositions dérogatoires, notamment celles prévues à l'article L3123-7 du code du travail.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le contrat de travail devra préciser le souhait du candidat de travailler pour une durée hebdomadaire inférieure à la limite légalement prévue.

### Article IV.2 DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions du chapitre II (« Le temps de travail ») du présent accord sont applicables aux enseignants de la Maîtrise à temps partiel.

*M*



Le volume des heures complémentaires ne peut excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence, conformément à l'article L.3123-20 du Code du Travail.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10%.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle, et dans la limite du tiers de celle-ci avec l'accord de l'enseignant, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail de l'enseignant au niveau de la durée légale de travail.

#### **Article IV.3 RÉMUNÉRATION**

Les dispositions du chapitre III du présent accord s'appliquent intégralement aux enseignants de la Maîtrise à temps partiel.

Compte tenu de la durée du travail fixée au contrat ou dans son avenant, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet et qui est définie au chapitre III du présent accord.

#### **Article IV.4 PRIMES ET INDEMNITÉS**

L'enseignant à temps partiel perçoit intégralement les indemnités et primes dont l'attribution n'est pas liée à la durée du travail, aux mêmes conditions que l'enseignant à temps plein.

Le salarié à temps partiel perçoit la prime de fin d'année visée à l'article III.1.3 et la prime spécifique visée à l'article III.2.2 au prorata de la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, selon les mêmes modalités d'attribution que pour le salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel perçoit intégralement les indemnités professionnelles visées à l'article III.2.1 et les primes visées à l'article III.2.3 (Prime d'événements familiaux) selon les mêmes modalités d'attribution que pour le salarié à temps complet.



## CHAPITRE V CONGÉS

---

### Article V.1 MODALITÉ DE POSE DES CONGES

L'activité d'enseignant s'exerce selon le rythme de l'année scolaire, dont le calendrier est arrêté par le Ministère de l'Education nationale. Les périodes de vacances scolaires ainsi fixées ne sont pas travaillées.

Compte tenu de la fermeture des activités d'enseignement de la Maîtrise pendant les périodes de vacances scolaires, le crédit global de jours de congés attribué à chaque enseignant sera débité sur ces périodes dont la durée est supérieure au nombre de jours qu'il est possible d'acquérir.

Au-delà du crédit de jours définis par le présent accord, les périodes d'inactivité liées à la fermeture de la Maîtrise de Radio France donneront lieu à maintien de salaire, au titre du lissage du salaire contractuel sur 12 mois.

### Article V.2 LE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

L'article IX.3.3 du Titre 1 de l'«Accord collectif pour les personnels techniques et administratifs (PTA), les salariés en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) et les musiciens des formations permanentes de Radio France» est complété comme il suit.

La demande de congé non rémunéré pour convenance personnelle dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois doit être adressée à la hiérarchie au plus tard 1 mois avant le début de la période souhaitée. Une réponse de la hiérarchie doit être formulée au plus tard 10 jours après la réception de la demande. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

*M*

## **CHAPITRE VI DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION**

---

### **Article VI.1 DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, sous réserve des dispositions spécifiques prévues dans l'Annexe 2.

### **Article VI.2 RÉVISION DE L'ACCORD**

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

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la direction de Radio France et aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles ou annexe(s) soumis à la révision.

Les négociations commenceront au plus tard un mois après la date de réception de la demande de révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 4 mois du début des négociations, la demande de révision est réputée caduque.

### **Article VI.3 DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail, à la demande des parties signataires dans les conditions de l'article L. 2261-10 du Code du Travail.

Toute notification de dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, adressée à chacune des parties signataires.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, la durée du préavis qui précède la date d'effet de la dénonciation est de 3 mois.

La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvelle rédaction afin que les négociations commencent dans les 3 mois suivant l'acte de dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du délai de préavis. Les parties s'engagent à négocier afin de conclure un accord de substitution au plus tard à l'expiration du délai de survie de 12 mois.

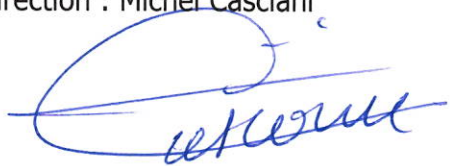
En l'absence de conclusion d'un accord de substitution dans un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis, le présent accord cessera de produire ses effets à l'expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 21 décembre 2022



La direction : Michel Casciani

le 21.12.2022.

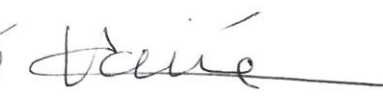


Les organisations syndicales représentatives :

CFDT

Renault DALMAR  


CGT

Frédérique Stanié Delrie  


FO

Ronan Feunteun  


SNJ

SUD Benoit GASPARD



UNSA

Sylvain Deluc  


## **ANNEXES**

**Annexe 1 : la correspondance entre le temps de travail rémunéré et le temps de face-à-face pédagogique.**

**Annexe 2 : la rémunération (grille, indemnités et compensations)**

**Annexe 3 : Critères de reconnaissance de l'expérience professionnelle au recrutement.**

**Annexe 4 : Dispositions transitoires : le passage au nouveau système salarial**

*W*

*27 48 56*  
*RF FT*

**Annexe 1 : correspondance indicative pour les heures pleines entre le temps de travail rémunéré et le temps de face-à-face pédagogique.**

| Heures de face-à-face pédagogique | Heures rémunérées | Taux d'activité |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------|
| 20                                | 35,00             | 100%            |
| 19                                | 33,25             | 95%             |
| 18                                | 31,50             | 90%             |
| 17                                | 29,75             | 85%             |
| 16                                | 28,00             | 80%             |
| 15                                | 26,25             | 75%             |
| 14                                | 24,50             | 70%             |
| 13                                | 22,75             | 65%             |
| 12                                | 21,00             | 60%             |
| 11                                | 19,25             | 55%             |
| 10                                | 17,50             | 50%             |
| 9                                 | 15,75             | 45%             |
| 8                                 | 14,00             | 40%             |
| 7                                 | 12,25             | 35%             |
| 6                                 | 10,50             | 30%             |
| 5                                 | 8,75              | 25%             |
| 4                                 | 7,00              | 20%             |
| 3                                 | 5,25              | 15%             |
| 2                                 | 3,50              | 10%             |
| 1                                 | 1,75              | 5%              |



**Annexe 2 : la rémunération (grille, indemnités et compensation)****1 – La grille de rémunération applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022**

| Années d'expérience reconnues | Palier | Evolution salaire | Salaire de qualif |
|-------------------------------|--------|-------------------|-------------------|
| 0                             | 1      |                   | 2 220,00 €        |
| 1                             | 2      | 2,0%              | 2 264,40 €        |
| 2                             | 3      | 2,0%              | 2 309,69 €        |
| 3                             | 4      | 2,0%              | 2 355,88 €        |
| 4                             | 5      | 2,0%              | 2 403,00 €        |
| 5                             | 6      | 2,0%              | 2 451,06 €        |
| 6                             | 7      | 1,5%              | 2 487,83 €        |
| 7                             | 8      | 1,5%              | 2 525,14 €        |
| 8                             | 9      | 1,5%              | 2 563,02 €        |
| 9                             | 10     | 1,5%              | 2 601,47 €        |
| 10                            | 11     | 1,5%              | 2 640,49 €        |
| 11                            | 12     | 1,0%              | 2 666,89 €        |
| 12                            | 13     | 1,0%              | 2 693,56 €        |
| 13                            | 14     | 1,0%              | 2 720,50 €        |
| 14                            | 15     | 1,0%              | 2 747,70 €        |
| 15                            | 16     | 1,0%              | 2 775,18 €        |
| 16                            | 17     | 1,0%              | 2 802,93 €        |
| 17                            | 18     | 1,0%              | 2 830,96 €        |
| 18                            | 19     | 1,0%              | 2 859,27 €        |
| 19                            | 20     | 1,0%              | 2 887,86 €        |
| 20                            | 21     | 1,0%              | 2 916,74 €        |
| 21                            | 22     | 1,0%              | 2 945,91 €        |
| 22                            | 23     | 0,8%              | 2 969,48 €        |
| 23                            | 24     | 0,8%              | 2 993,23 €        |
| 24                            | 25     | 0,8%              | 3 017,18 €        |
| 25                            | 26     | 0,8%              | 3 041,31 €        |
| 26                            | 27     | 0,8%              | 3 065,64 €        |
| 27                            | 28     | 0,8%              | 3 090,17 €        |
| 28                            | 29     | 0,8%              | 3 114,89 €        |
| 29                            | 30     | 0,8%              | 3 139,81 €        |
| 30                            | 31     | 0,8%              | 3 164,93 €        |
| 31                            | 32     | 0,5%              | 3 180,75 €        |
| 32                            | 33     | 0,5%              | 3 196,66 €        |
| 33                            | 34     | 0,5%              | 3 212,64 €        |
| 34                            | 35     | 0,5%              | 3 228,70 €        |
| 35                            | 36     | 0,5%              | 3 244,85 €        |
| 36                            | 37     | 0,5%              | 3 261,07 €        |
| 37                            | 38     | 0,5%              | 3 277,38 €        |
| 38                            | 39     | 0,5%              | 3 293,76 €        |
| 39                            | 40     | 0,5%              | 3 310,23 €        |
| ...                           | ...    | 0,5%              | ...               |

## 2 – Les montants des indemnités et compensation

### 2.1 Montant des indemnités et compensation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Indemnité de fonctionnement = 88,93 € / mois

Indemnité de coordination de branche = 114,34 € / mois

Indemnité de conseil aux études = 139,74 € / mois

### 2.2 Montant des indemnités et compensation à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

Indemnité de fonctionnement = 95,87 € / mois

Indemnité de coordination de branche = 262,5 € / mois

Indemnité de conseil aux études = 378 € / mois

Compensation spécifique d'établissement Bondy = 300 € / mois

*uu*

### **Annexe 3 : Critères de reconnaissance de l'expérience professionnelle au recrutement**

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes d'expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés.

Lors de l'embauche d'un salarié, en CDD ou CDI, une analyse de ses précédentes expériences, justifiées par le salarié, est effectuée en fonction des critères définis par la présente annexe afin de déterminer son palier de rémunération.

#### **I. Critères liés à l'expérience**

L'ancienneté reconnue est déterminée et pondérée selon les critères suivants :

##### 1. Etablissements d'enseignement spécialisé

- a. Enseignement en CRD, CRR ou CNSMD ou équivalents

Les années d'expérience au sein d'un Conservatoire à rayonnement départemental (CRD), Conservatoire à rayonnement régional (CRR), d'un Conservatoire national supérieur de musique et de danse ou d'un établissement équivalent sont reprises à hauteur de 100 %.

Exemple : 6 années d'enseignement en CRR comptent pour 6 années d'expérience

- b. Enseignement en CRC, CRI ou équivalents

Les années d'expérience au sein d'un Conservatoire à rayonnement communal (CRC), Conservatoire à rayonnement intercommunal (CRI) ou d'un établissement équivalent sont reprises à hauteur de 75 % minimum.

Exemple : 4 années d'enseignement en CRC comptent minimum pour 3 années d'expérience

##### 2. Expérience artistique

Est reconnue comme expérience artistique toute activité professionnelle exercée à titre principal, rémunérée et en lien avec la matière d'enseignement.

Ces années d'expérience, si elles ne sont pas accompagnées d'une activité d'enseignement, sont prises en compte à hauteur de 75 % de leur durée cumulée.

##### 3. Expérience d'élève de la Maîtrise de Radio France

Une ancienneté forfaitaire de 2 ans est attribuée aux personnes ayant validé le parcours de formation de la Maîtrise de Radio France en tant qu'élève.

##### 4. Expérience annexe

L'expérience acquise par l'activité d'enseignement de la musique dans un établissement scolaire, hors établissements spécialisés visés à l'article 1, est reprise à hauteur de 25 % minimum.

W



5. Expérience connexe d'enseignement

L'expérience acquise par une activité connexe à celle d'enseignement (par exemple accompagnement au piano) est reprise à hauteur de 75 % minimum.

**II. Critères liés au temps de travail**

Hormis l'expérience d'élève de la Maîtrise de Radio France, les années d'expérience sont reconnues à hauteur de 50 % de la durée de l'expérience si la personne a exercé son activité dans le cadre d'un temps partiel inférieur ou égal à un mi-temps et à hauteur de 100 % au-delà.

Lorsque le salarié a exercé une activité d'enseignement telle que définie à l'article I.1 de la présente Annexe donnant droit à une expérience inférieure à un temps plein reconnu, une activité artistique, telle que définie à l'article I.2 de la présente Annexe, simultanée à cette expérience, pourra majorer le temps d'expérience reconnu si cette activité permet de porter la durée du temps de travail à plus de 50 %.

M

SD  
T2.7  
RF FN B6

#### **Annexe 4 : Dispositions transitoires : Le passage au nouveau système salarial**

La présente annexe concerne les salariés en CDI et CDD sous contrat transposés à date de mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié est rattaché à un palier de rémunération, ce dernier correspondant à un nombre d'années d'expérience reconnues selon les critères de l'annexe 3.

La classification des salariés au sein de la nouvelle grille de rémunération s'opère sur la base de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, telle que définie à l'annexe 3, et de l'ancienneté acquise au sein de Radio France.

Le salaire de qualification applicable à partir de janvier 2023 intègre les éléments de rémunérations précédemment appliqués suivants :

- Salaire de qualification ;
- Indemnité différentielle ;
- Prime NAO ;
- Mesure générale ;
- Prime de modernisation.

Ces éléments de rémunération sont amenés à disparaître avec l'application du présent accord.

Dans l'hypothèse où la somme des éléments listés ci-dessus serait supérieure au salaire de qualification défini par la transposition, l'écart de rémunération serait inscrit dans une prime individuelle d'avantages acquis afin de garantir le niveau de rémunération perçu avant la mise en œuvre du présent accord.

M

27 99

BG

RF FD