

PROTOCOLE D'ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2023

ENTRE :

Les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Next (ci-après, dénommées « UES Next »), dont la liste est reproduite en annexe 1, représentées par **Monsieur Arthur DREYFUSS**, dument habilité,

Ci-après dénommées ensemble « l'Entreprise »,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Next :

- **SNJ**, représentée par **Madame Paulina BENAVENTE** en sa qualité de déléguée syndicale,
- **SNME-CFDT**, représentée par **Madame Malika KHERBOUCHE**, en sa qualité de déléguée syndicale,
- **SNRT-CGT Audiovisuel et SNJ-CGT**, représentée par **Monsieur Thomas LEONETTI**, en sa qualité de délégué syndical,

Ci-après dénommées ensemble les « Délégués Syndicaux ».

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées « les Parties »

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Next ont engagé en novembre 2022 des négociations dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2023 portant, notamment, sur les salaires effectifs, les grilles de minima et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont déroulées lors des réunions des 17, 21, 24 et 28 novembre 2022 et des 1^{er}, 5 et 8 décembre 2022. Au terme de ces négociations, les Parties ont conclu le présent protocole au titre de l'exercice 2023

Considérant le contexte économique national, marqué par une très forte inflation, la Direction et les Organisation syndicales représentatives sont notamment convenues de mesures salariales significatives pour l'année 2023 avec, tout particulièrement, un dispositif d'augmentation collective sans précédent dans l'histoire des sociétés de l'UES Next.

Les mesures d'augmentation collectives définies pour l'année 2023, constituent en effet, tant par le nombre de collaborateurs qu'elles visent que par les taux d'augmentation qu'elles prévoient, un dispositif exceptionnel mis en œuvre dans un contexte inédit.

D'autres mesures prévues par le présent accord, au premier rang desquelles, l'augmentation des minima des pigistes et des intermittents, le remboursement des abonnements transports en commun, portée à 75%, ou encore le maintien de la rémunération durant le congé de paternité, contribueront à la préservation, même partielle, au pouvoir d'achat des collaborateurs de l'Entreprise.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Next.

ARTICLE 2 – AUGMENTATION COLLECTIVE

Sont éligibles à l'augmentation collective prévue au présent article, les collaborateurs sous CDI ayant 6 mois d'ancienneté minimum au 31 décembre 2022, présents au sein de l'une des sociétés de l'UES Next à la date de signature du présent accord, employés à temps plein ou à temps partiel.

Sont exclus :

- ✓ les salariés entrés dans l'une des sociétés de l'UES Next après le 30 juin 2022 ;
- ✓ les salariés employés sous CDD ou sous CDDU ;
- ✓ les journalistes rémunérés à la pige ;
- ✓ les stagiaires, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- ✓ les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est supérieur à 52.500,00 euros ;
- ✓ les salariés ayant déjà bénéficié, depuis le 1^{er} juillet 2022, d'une augmentation individuelle de leur salaire mensuel brut de base, hors cas de hausse du salaire de base résultant d'un changement automatique d'échelon. Dans l'hypothèse où cette augmentation serait inférieure à l'augmentation collective à laquelle ils auraient pu prétendre dans le cadre des dispositions du présent article, ces salariés bénéficieront d'une revalorisation de leur salaire mensuel brut de base, rétroactive au 1^{er} janvier 2023, couvrant la différence ;

- ✓ les salariés dont le contrat est rompu ou ayant une date de fin de contrat arrêtée et connue à la date de signature du présent accord.

L'augmentation collective sera de :

- **5,5 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **inférieur 30.000,00 euros** ;
- **5 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **supérieur ou égal à 30.000,00 euros et inférieur à 35.000,00 euros** ;
- **4,7 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **supérieur ou égal à 35.000,00 euros et inférieur à 40.000,00 euros** ;
- **4,2 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **supérieur ou égal à 40.000,00 euros et inférieur à 45.000,00 euros** ;
- **4 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **supérieur ou égal à 45.000,00 euros et inférieur à 50.000,00 euros** ;
- **2,5 %** du salaire mensuel fixe de base brut du mois de décembre 2022 (hors primes et rémunérations variables de toute nature) pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **supérieur ou égal à 50.000,00 euros et inférieur ou égal à 52.500,00 euros**.

Le salaire annuel fixe de base brut est calculé de la manière suivante : salaire mensuel fixe de base brut équivalent temps plein au 31 décembre 2022 x nombre de mois de versement prévu contractuellement.

Mise en œuvre au plus tôt au mois de janvier 2023, cette augmentation collective sera **rétroactive au 1^{er} janvier 2023**.

ARTICLE 3 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

L'enveloppe au titre des augmentations individuelles est fixée à **0,3 %** de la masse salariale de référence (MSR = sommes des salaires annuels fixes de base brute des salariés sous CDI présents au 31 décembre 2022).

Mises en œuvre au mois de mars 2023 au plus tard, ces augmentations individuelles seront **rétroactives au 1^{er} janvier 2023**.

ARTICLE 4 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES SPECIFIQUES

Conformément à l'engagement pris par la Direction le 8 novembre 2022, les collaborateurs sous CDI, employés à temps plein ou à temps partiel, présents au sein de l'une des sociétés de l'UES Next au 1^{er} janvier 2020 et dont le salaire annuel fixe de base brut (base temps plein) n'a pas évolué depuis ce 1^{er} janvier 2020, bénéficieront en 2023 d'une augmentation individuelle de leur rémunération brute fixe dont le montant annuel, pour un salarié à temps plein, ne pourra être inférieur à **700 euros bruts** (ce montant annuel brut minimum sera proratisé pour les salariés à temps partiels).

Sont exclus du bénéfice de cette augmentation individuelle spécifique :

- ✓ les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est égal ou supérieur à 90.000,00 euros ;
- ✓ les salariés employés sous CDD ou sous CDDU ;
- ✓ les journalistes rémunérés à la pige ;
- ✓ les stagiaires, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- ✓ les salariés dont le contrat est rompu ou ayant une date de fin de contrat arrêtée et connue à la date de signature du présent accord.

L'enveloppe consacrée, et entièrement dédiée à ces augmentations individuelles spécifiques, est fixée à **132.685,00 euros bruts**.

Mises en œuvre au plus tard au mois de février 2023, et cumulables avec les augmentations collectives et individuelles prévues aux articles 2 et 3 du présent accord, ces augmentations individuelles spécifiques seront **rétroactives au 1^{er} janvier 2023**.

ARTICLE 5 – REDUCTION DES EVENTUELS ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Pour l'année civile 2023, une enveloppe spécifique de **40.000 euros bruts** sera consacrée à la réduction des écarts de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes. Les augmentations de salaires éventuellement accordées dans ce cadre seront applicables à compter du **1^{er} janvier 2023**.

Il est rappelé que les écarts de rémunération sont déterminés sur des critères objectifs de comparaison que sont l'âge, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, l'autonomie et la performance.

La Direction s'engage à :

- ne procéder à la détermination des augmentations prévues dans ce cadre qu'une fois fixés les montants des augmentations, collective et individuelle, prévues aux articles 2 et 3 du présent accord ;
- présenter aux délégués syndicaux, au plus tard le 30 juin 2023, un bilan sur la réduction des écarts de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes au sein de chacune de ces catégories (nombre de bénéficiaires et part de l'enveloppe affectée).

ARTICLE 6 – CONGES EXCEPTIONNELS POUR ENFANT MALADE

Afin de renforcer les dispositifs d'accompagnement de la parentalité mis en place au sein de l'UES Next, la Direction et les Délégués syndicaux conviennent d'harmoniser, dans les conditions suivantes, les différents droits :

- à congé pour enfant malade,
- à maintien de la rémunération en cas de congé de paternité,

jusqu'alors en vigueur au sein des sociétés parties au présent accord.

6-1 – CONGES EXCEPTIONNELS POUR ENFANT MALADE

A compter du 1^{er} janvier 2023, tout salarié d'une société de l'UES Next bénéficiera en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale :

- d'un congé rémunéré (maintien du salaire de base brut fixe et primes d'ancienneté, entreprise et/ou professionnelles, éventuelles) d'une durée de 8 jours ouvrés maximum par année civile, pour l'ensemble des enfants,
- d'un congé supplémentaire non rémunéré d'une durée de 2 jours ouvrés maximum par année civile, pour l'ensemble des enfants.

Le bénéfice de ce congé, à prendre pas fraction d'une journée, n'est soumis à aucune condition d'ancienneté.

Ce congé est accordé, dans les conditions indiquées ci-dessus, à la mère ou au père ayant le ou les enfants à charge sur présentation d'un certificat médical faisant ressortir de façon explicite que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père.

Ces dispositions se substituent, à compter du 1^{er} janvier 2023, à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de l'UES Next et ayant le même objet.

6-2 – CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Conformément aux dispositions légales, le père et, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs bénéficient, s'ils sont salariés, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, distinct du congé de naissance et ce sans condition particulière d'ancienneté du salarié.

Il est également rappelé que le congé de paternité est composé de 2 périodes :

- une première période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs, pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- une seconde période facultative de 21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples), fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, pouvant suivre immédiatement la période obligatoire ou être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le bénéficiaire de ce congé a droit à des indemnités journalières de sécurité sociale s'il remplit les conditions requises.

Les Parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2023, les sociétés de l'UES Next maintiendront la rémunération brute fixe de base ainsi que les primes d'ancienneté éventuelles (entreprise et/ou professionnelle) des salariés prenant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les limites des durées définies par la loi, sous réserve d'avoir une ancienneté d'au moins 6 mois.

Les garanties mises en place par la présente disposition ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes perçues à l'occasion de ce congé (IJSS et maintien de salaire), un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

ARTICLE 7 – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT PUBLICS

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, tous les employeurs, personnes physiques ou morales, publiques ou privées, doivent rembourser 50 % du coût des titres d'abonnement de transport en commun (ou de services publics de location de vélos) souscrits par leurs salariés (et les stagiaires dans l'entreprise) pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

A compter du 1^{er} février 2023, les sociétés de l'UES Next rembourseront **75 % du coût des titres d'abonnement de transport en commun (ou de services publics de location de vélos)** souscrits par les salariés (et les stagiaires dans l'entreprise) pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

ARTICLE 8 – FORFAIT MOBILITES DURABLES : AIDE AU FINANCEMENT D'UN VELO ET INDEMNITE KILOMETRIQUES

8-1 AIDE AU FINANCEMENT D'UN VELO

Afin d'inciter à l'usage de « modes doux » de déplacement pour les trajets domicile-travail, la Direction contribuera à l'achat au cours de l'année 2023 :

- soit d'un vélo à assistance électrique, à hauteur de 50% du prix d'achat. Le montant de cette aide est plafonné à **900 euros** ;
- soit d'un vélo mécanique, à hauteur de 50% du prix d'achat. Le montant de cette aide est plafonné à **300 euros**.

Ces deux aides ne sont pas cumulables.

Sont exclus du bénéfice de l'aide au financement d'un vélo mécanique ou à assistance électrique :

- les salariés ayant déjà bénéficié du dispositif d'aide au financement d'un vélo électrique prévu par les accords NAO 2021 et 2022 ;
- les salariés employés sous CDD ou sous CDDU ;
- les journalistes rémunérés à la pige ;
- les stagiaires, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés dont le contrat est rompu ou ayant une date de fin de contrat arrêtée et connue à la date d'acquisition du vélo ;
- les personnels engagés dans un process de départ à la date d'acquisition du vélo, c'est-à-dire en préavis, en congé de reclassement, en départ PDV validé ;
- les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction.

Un collaborateur intéressé par cette mesure devra fournir au service Rémunérations et Avantages Sociaux la facture du vélo, mécanique ou à assistance électrique, **acquis auprès d'un professionnel entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023**.

L'aide à l'achat d'un vélo, mécanique ou à assistance électrique, sera versée au collaborateur sur la paie du mois suivant la réception de sa facture.

Considérant la finalité de cette aide, la prise en charge des frais de transports publics par l'Entreprise sera suspendue pendant une période de 12 mois suivant le mois de réception de la facture d'achat du vélo, mécanique ou à assistance électrique.

Par ailleurs, les salariés qui disposent à la date de signature du présent accord d'un accès permanent au parking de l'entreprise (ou à des places de parking extérieurs louées par l'entreprise) ne pourront plus bénéficier de cet accès s'ils souscrivent à cette aide au financement d'un vélo, mécanique ou à assistance électrique.

8-2 INDEMNITE KILOMETRIQUES VELO

Soucieux de poursuivre la promotion et d'encourager les déplacements à vélo sur les trajets domicile-travail, Direction et Délégués conviennent du renouvellement en 2023 du principe d'une indemnité kilométrique vélo dite « IKV » fixée à **25 centimes d'euro** par kilomètre dans la limite de **300 euros** par an et par collaborateur.

Une attestation sur l'honneur étant toujours requise pour bénéficier de l'IKV, les Parties ont entendu préciser par le présent accord les modalités de son versement.

Bénéficiaires

Pourront bénéficier de l'IKV les salariés sous CDI, sous CDD ou sous CDDU ainsi que les journalistes rémunérés à la pige.

Les Parties rappellent que les collaborateurs qui souhaitent bénéficier de cette IKV ne pourront pas, en principe, bénéficier de la prise en charge par l'entreprise des frais d'abonnement à un transport collectif ou à un service public de location de vélo.

Cette prise en charge est cependant cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo), si le collaborateur utilise son vélo pour se rendre à un arrêt de transport public ou une station de service public de location de vélo (trajet dit de rabattement). A condition toutefois que son abonnement ne lui permette d'effectuer que le trajet restant entre le siège de l'entreprise et la station de location de vélo ou de transport collectif.

Modalités de versement

L'IKV est une indemnité annuelle.

Elle sera versée aux bénéficiaires qui en feront la demande au plus tard à l'occasion des paies du mois d'**avril 2024**.

Les collaborateurs qui souhaiteront bénéficier de l'IKV devront transmettre à la Direction des Ressources Humaines (DRH), le 15 mars 2024 au plus tard, une attestation sur l'honneur précisant, notamment, le nombre de kilomètres parcourus au cours de l'exercice 2023. Un formulaire d'attestation sur l'honneur sera établi par la Direction et communiqué à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise au plus tard le 31 janvier 2024.

8-3 REGIME SOCIAL ET FISCAL DU FORFAIT MOBILITES DURABLES

Il est rappelé que pour l'année 2023 le « forfait mobilités durable », constitué au sein de l'UES Next par les aides à l'achat d'un vélo (cf. Art. 8-1 du présent accord) et de l'IKV (cf. Art. 8-2 du présent accord), est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :

- **700 euros** par personne et par an ;
- **800 euros** par personne et par an en cas de cumul du « forfait mobilités durables » et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

ARTICLE 8 – MINIMA PIGISTES ET INTERMITTENTS

A compter du 1^{er} janvier 2023, les grilles de minima suivantes sont revalorisées de **1,5%** :

- grille des journalistes pigistes (cf. annexe 2) ;
- grille des intermittents (cf. annexe 3).

ARTICLE 9 – MODALITE DE CALCUL DE L'ANCIENNETE DES JOURNALISTES REMUNERES A LA PIGE

Les Parties rappellent que depuis le 1^{er} janvier 2014 (cf accord NAO 2014), les règles de reprise d'ancienneté au sein des sociétés de l'UES Next ont été harmonisées et fixée de la façon suivante :

- Pour les salariés : la première collaboration au sein de l'une des sociétés de l'UES Next, quelle que soit sa forme (CDI, CDD, CDDU et pige) marque le début du décompte de l'ancienneté dans cette entreprise, sauf interruption de plus de 4 mois au cours de la période de collaboration.
- Pour les stagiaires : lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Considérant les modalités spécifiques de collaboration des journalistes rémunérés à la pige (ci-après désignés les « pigistes »), les Parties conviennent que le décompte de l'ancienneté sera maintenu pour les pigistes contraintes d'interrompre leur collaboration avec l'Entreprise en raison d'un congé de maternité à l'exception toutefois des cas dans lesquels il est constaté une interruption de la collaboration de la pigiste d'une durée de 4 mois calendaires ou plus entre :

- la date de la dernière pige et la date de début du congé de maternité (ou du congé pathologique pré congé de maternité),
- ou
- la date de fin du congé de maternité (ou du congé pathologique post congé maternité) et la date de la première pige réalisée après le congé de maternité (ou le congé pathologique post congé maternité).

Pour bénéficier de ce droit au maintien du décompte de l'ancienneté en cas d'interruption de la collaboration liée à un congé de maternité, la journaliste pigiste éligible devra :

- avertir l'Entreprise des dates de son congé de maternité par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ;
- en cas d'allongement du congé en raison d'un état pathologique : remettre contre récépissé ou envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'Entreprise un certificat médical attestant de l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement du congé.

Ce droit au maintien du décompte de l'ancienneté en cas de congé de maternité est applicable à tout congé de maternité débutant après le 31 décembre 2022.

ARTICLE 10 – NEGOCIATIONS COLLECTIVES 2023

La Direction et les délégués syndicaux conviennent d'ouvrir :

- à compter du mois de février 2023 : des négociations visant à mettre en place de nouvelles règles d'indemnisation des horaires décalés en vigueur au sein de l'UES Next ;
- à compter du mois de mars 2023 : les négociations sur les droits d'auteurs des journalistes de NextInteractive (reportées en 2022 du fait des NAO 2023).

ARTICLE 11 – DUREE

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour l'année civile 2023.

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

ARTICLE 12 – INTERPRETATION DE L'ACCORD

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivants la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord. Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

ARTICLE 13 – DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure dédiée du ministère du travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Le présent accord sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes dont relève le siège social des sociétés de l'UES Next.

Un exemplaire signé du présent accord est remis à chaque signataire.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 9 décembre 2022 en 5 exemplaires originaux

Pour les sociétés appartenant à l'UES Next listées en annexe 1

Arthur DREYFUSS

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre de l'accord

SNJ

Paulina BENAVENTE

Déléguée syndicale

avec réserve sur la répartition
de l'enveloppe égalité professionnelle

SNME-CFDT

Malika KHERBOUCHE

Déléguée syndicale

**SNRT-CGT Audiovisuel
et SNJ-CGT**

Thomas LEONETTI

Délégué syndical

Avec réserve sur la répartition
de l'enveloppe égalité pro.

AK TL B

ANNEXE 1

SOCIETES DE L'UES NEXT SIGNATAIRES DU PRESENT ACCORD

A la date de signature du présent accord, l'UES Next, telle que constituée par accord d'entreprise du 19 novembre 2019, comprend les sociétés suivantes :

- **BFM Lyon Métropole**, SA, dont le siège social est situé 91 Cours Charlemagne – 69002 Lyon, immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 348 666 751 ;
- **BFM Paris**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 523 874 394 ;
- **BFMTV**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 482 672 714 ;
- **Business FM**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 433 737 343 ;
- **Diversité TV France**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 750 978 645 ;
- **Le Studio Next**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 284 ;
- **Next Média Solutions**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 490 746 112 ;
- **NextInteractive**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 311 243 794 ;
- **NextProd**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 811 542 430 ;
- **NextRadioTV**, SAS, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 433 671 054 ;
- **RMC**, SA monégasque, dont l'établissement principal, situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, est immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 788 185 288 ;
- **RMC Découverte**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 797 ;
- **RMC Sport**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 505 374 728 ;
- **SPORTSCOTV**, SASU, dont le siège social est situé 2 rue du Général Alain de Boissieu – 75015 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 819 960 998.

* *
*

ANNEXE 2

Minima bruts garantis - Journalistes pigistes

(Hors 13ème mois et CP)

	01/01/2019	01/01/2022	01/01/2023
MINIMA GARANTIS APPLICABLES AU SEIN DE L'UES NEXT (hors NextInteractive)			
Pige siège sans carte de presse (ou moins de 3 mois dans l'entreprise)	93,75 €	95,16 €	96,59 €
Pige siège Stagiaire avec carte de presse (ou plus de 3 mois dans l'entreprise)	121,86 €	123,68 €	125,54 €
Pige siège Titulaire avec carte de presse	134,05 €	136,06 €	138,10 €
Pige siège JRI sans carte de presse (ou moins de 3 mois dans l'entreprise)	121,85 €	123,68 €	125,53 €
Pige siège JRI avec carte de presse (ou plus de 3 mois dans l'entreprise)	161,98 €	164,40 €	166,87 €
Pige siège JRI avec caméra avec carte de presse	202,86 €	205,90 €	208,99 €
Pige siège Chef d'édition TV avec carte de presse (ou plus de 3 mois dans l'entreprise)	189,88 €	192,73 €	195,62 €
Pige Rédacteur-Présentateur de flashes TV	153,55 €	155,85 €	158,19 €
Pige Rédacteur-Présentateur de tranches ou journaux longs	189,88 €	192,73 €	195,62 €
Pige Correspondant province 1 papier ou 1 son (radio ou TV)	58,61 €	59,49 €	60,38 €
Pige Correspondant province forfait 1 journée (radio ou TV)	121,85 €	123,68 €	125,53 €
Pige étranger 1 papier ou 1 talk	99,63 €	101,13 €	102,64 €
Pige étranger 2 papiers et/ou talks	152,38 €	154,66 €	156,98 €
Pige étranger 3 papiers et/ou talks	175,82 €	178,46 €	181,13 €
Pige étranger 4 papiers et/ou talks	210,94 €	214,10 €	217,31 €
Pige étranger forfait 1 journée	269,59 €	273,63 €	277,74 €
Pige étranger 1 face caméra	152,38 €	154,66 €	156,98 €
Pige étranger 2 faces caméra	175,82 €	178,46 €	181,13 €
Pige étranger 3 faces caméra	210,94 €	214,10 €	217,31 €
Pige étranger 4 faces caméra	269,59 €	273,63 €	277,74 €
Pige étranger forfait 1 journée face caméra (au moins 1 face caméra + 4 papiers et/ou Talk et/ou face caméra)	461,92 €	468,85 €	475,88 €
Pige Correspondant étranger 1 papier/1 talk	125,91 €	127,79 €	129,71 €
Pige Correspondant étranger 2 papiers/talks	188,31 €	191,14 €	194,01 €
Pige Correspondant étranger 3 papiers/talks	209,86 €	213,01 €	216,20 €
Pige Correspondant étranger 4 papiers/talks	250,69 €	254,45 €	258,27 €
Pige Correspondant étranger 1 journée	316,49 €	321,23 €	326,05 €
Pige Correspondant étranger 1 face caméra	188,31 €	191,14 €	194,01 €
Pige Correspondant étranger 2 faces caméra	209,86 €	213,01 €	216,20 €
Pige Correspondant étranger 3 faces caméra	250,69 €	254,45 €	258,27 €
Pige Correspondant étranger 4 faces caméra	316,49 €	321,23 €	326,05 €
Pige Correspondant étranger forfait journée Groupe avec faces caméra	402,71 €	408,75 €	414,88 €
MINIMA GARANTIS APPLICABLES AUX SYNERGIES AU SEIN DE L'UES NEXT			
1 papier ou 1 son pour la radio par un journaliste web, radio et/ou TV	41,07 €	41,69 €	42,31 €
1 commentaire, 1 son ou un tournage sans montage, pour la TV, par un journaliste web, radio et/ou TV	41,07 €	41,69 €	42,31 €
1 face caméra ou 1 intervention plateau TV par un journaliste TV	41,07 €	41,69 €	42,31 €
1 Questions-Réponses (QR) pour la radio par un journaliste web, radio et/ou TV	52,79 €	53,58 €	54,39 €
1 face caméra ou 1 intervention plateau TV par un journaliste web ou radio	58,61 €	59,49 €	60,38 €
1 tournage TV ou 1 sujet TV, avec montage, par un journaliste web ou radio	58,61 €	59,49 €	60,38 €
Forfait 1 journée web, radio et/ou TV (2 éléments ou plus)	121,85 €	123,68 €	125,53 €
MINIMA GARANTI APPLICABLE AU SEIN DE BUSINESS FM			
Pige anchorman	215,80 €	219,03 €	222,32 €
MINIMA GARANTIS APPLICABLES AU SEIN DE RMC SPORT			
Pige 1 match	99,63 €	101,13 €	102,64 €
Pige 1 papier ou 1 son avant-match	58,61 €	59,49 €	60,38 €
Pige au-delà d'1 papier ou d'1 son avant-match	93,75 €	95,16 €	96,58 €
Pige Multilive	74,95 €	76,07 €	77,21 €
Pige Live Texte	53,95 €	54,76 €	55,58 €
MINIMA GARANTI APPLICABLE AU SEIN DE RMC			
Pige bimédia Correspondant province forfait 1 journée (radio et TV)	202,86 €	205,90 €	208,99 €

TC AM
UK PB

ANNEXE 2

Minima bruts garantis - Personnel intermittent

(Hors 13ème mois et CP)

RMC			
Tarif horaire	01/01/2019	01/01/2022	01/01/2023
Moins de 3 mois de collaboration	14,52 €	14,74 €	14,96 €
A partir de 3 mois de collaboration	19,55 €	19,84 €	20,14 €

BFM TV et NEXTPROD			
Vacation à la journée	01/01/2022	01/10/2022	01/01/2023
Assistant de production	170,07 €	170,07 €	172,63 €
Assistant lumière	122,53 €	124,95 €	126,82 €
Cadreur	172,81 €	172,81 €	175,40 €
Chargé de conduite d'antenne	161,51 €	162,30 €	164,73 €
Chargé de production	192,75 €	192,75 €	195,64 €
Chargé d'exploitation	192,75 €	192,75 €	195,64 €
Chef opérateur	198,42 €	198,42 €	201,40 €
Chef plateau	183,61 €	183,61 €	186,36 €
Coordinateur de production	192,75 €	192,75 €	195,64 €
Infographiste	175,74 €	175,74 €	178,38 €
Ingénieur du son	183,80 €	184,70 €	187,47 €
Maquilleuse coiffeuse	158,74 €	158,74 €	161,12 €
Monteur	170,07 €	170,07 €	172,63 €
Réalisateur	256,18 €	256,18 €	260,03 €
Technicien de diffusion	175,74 €	175,74 €	178,38 €
Technicien d'exploitation vidéo	175,74 €	175,74 €	178,38 €
Truquiste	183,80 €	184,70 €	187,47 €

BUSINESS FM			
Vacation à la journée	01/01/2019	01/01/2022	01/01/2023
Infographiste	170,09 €	172,64 €	175,23 €
Truquiste	175,57 €	178,20 €	180,88 €
Truquiste polyvalent	186,54 €	189,34 €	192,18 €
Réalisateur audio	153,62 €	155,93 €	158,27 €
Réalisateur TV	203,01 €	206,05 €	209,15 €
Réalisateur polyvalent	215,80 €	219,03 €	222,32 €

NIC
 TL
 AB
 M7