

ACCORD RELATIF A
LA CONSTITUTION, AU FONCTIONNEMENT ET AUX MOYENS DU
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
DE FRANCE MEDIAS MONDE

Préambule

En application de l'article 2 du protocole d'accord préélectoral du 19 janvier 2017, les mandats des membres du Comité d'entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail et des délégués du personnel de FMM auraient dû prendre fin au mois de mars 2020.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales prévoit la mise en place d'un comité social et économique (CSE), au plus tard au 1^{er} janvier 2020, en remplacement des anciennes instances représentatives du personnel, élues en place.

Parallèlement l'article 9, VII de l'ordonnance a déclaré caducs les anciens accords relatifs aux institutions représentatives du personnel à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Cette caducité s'applique aux dispositions du Titre I/2, articles I/2.11, I/2.12 et I/2.13 de l'accord d'entreprise de FMM du 31 décembre 2015, à l'exception de l'article I/2.11.3 relatif au local du Comité qui reste en vigueur.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un comité social et économique dans le respect des dispositions légales et fixer ses modalités de fonctionnement ainsi que ses attributions.

Les parties conviennent que les thèmes qui ne sont pas traités, réglés et/ou encadrés par le présent accord, relèvent des dispositions supplétives du Code du travail ou des dispositions conventionnelles en vigueur.

Partie 1 - Mise en place d'un Comité social et économique

L'entreprise étant composée d'un établissement unique, un CSE unique est mis en place.

Article 1 - Composition du CSE

Conformément aux dispositions de l'article L.2312-8 du Code du travail, « le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. »

Le CSE comprend une délégation du personnel. Il est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet. Il peut se faire assister par 3 collaborateurs (art. L.2315-23).

1-1 Délégation du personnel au CSE

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

Compte tenu de l'effectif actuel de la société, les dispositions réglementaires (art. R.2314-1, C. trav.) fixent le nombre de membres titulaires composant la délégation du personnel à 21.

Les parties conviennent de porter le nombre de membres du CSE à 23 titulaires et 23 suppléants.

Membres suppléants

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour des réunions du CSE et les documents afférents dans les mêmes conditions et délais que les membres titulaires.

Ils assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le titulaire qui sera absent informe dans les meilleurs délais le suppléant qui devra le remplacer ainsi que la DRH afin que celle-ci puisse, si nécessaire, libérer le suppléant de ses obligations professionnelles pour participer à la réunion. La DRH informe la hiérarchie du suppléant de sa prochaine absence dans les meilleurs délais.

Par exception, chaque organisation syndicale représentative ayant un élu au CSE peut désigner un suppléant qui assiste à une réunion spécifique du CSE avec voix consultative. Les

be AB NT H

membres suppléants n'étant pas convoqués aux réunions du CSE, cette désignation doit être connue de la DRH suffisamment en amont de la réunion pour permettre la libération de sa vacation.

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel (art. L. 2314-1, al. 4, C. trav.)

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres (titulaires ou suppléants), sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 (majorité des membres présents) pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent est désigné à la première réunion du Comité.

Représentants syndicaux

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, l'effectif de FMM étant supérieur à 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il reçoit l'ordre du jour des réunions du CSE et les documents afférents dans les mêmes conditions et délais que les membres titulaires.

Le mandat du représentant syndical prend fin, au plus tard, lors du renouvellement des membres du CSE.

Les RS au CSE disposent d'un crédit d'heures de 28 heures par mois.

Personnes qualifiées

Le CSE peut, à la demande d'un ou plusieurs élus, et avec l'accord du Président ou de son représentant, accueillir en séance plénière deux personnes au plus extérieures au Comité appartenant au personnel de FMM qu'il estime être à même de fournir une information en rapport avec le point examiné.

La demande d'intervention d'une personne extérieure au Comité appartenant au personnel de FMM est adressée par écrit au Président ou à la Direction des Ressources Humaines avant la tenue de la réunion du Comité, avec copie au Secrétaire. La réponse est apportée par la Direction dans les meilleurs délais. Elle est aussi adressée au Secrétaire.

Le temps passé en réunion par un expert en réunion du CSE est considéré comme du temps de travail.

Par ailleurs, en application de l'article L.2314-3 du Code du travail, assistent avec voix consultative aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail :

1° Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;

2° Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 ;

1-2 formation des membres élus du CSE

Formation économique :

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique (Article L. 2145-11, C.trav.). Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours (art. L. 2315-63, C. trav.).

La durée de cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. C. trav., art. L. 2315-63

Formation santé, sécurité et conditions de travail :

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants.

Le financement de la formation santé et sécurité est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par les articles R. 2315-20 et suivants.

Article 2 - Crédit d'heures

Compte tenu de l'effectif actuel de l'entreprise, le crédit d'heures mensuel octroyé à chaque membre titulaire du CSE est réglementairement fixé à 26 (Article R.2314-1 du Code du travail).

Les parties conviennent de porter le crédit d'heures mensuel de chaque membre titulaire à 28 heures.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Ils peuvent aussi cumuler ces heures de délégations dans la limite de 12 mois.

Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat au CSE. L'employeur est informé de l'utilisation des heures cumulées ou du nombre d'heures

réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Cette information est effectuée par écrit avec la précision de l'identité des élus concernés, le nombre d'heures mutualisées et la périodicité de cette mutualisation.

Concernant les salariés en forfait annuel en jours, le crédit d'heures est regroupé en journées ou demi-journées et vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié conformément à l'article R. 2315-3.

Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieure à 4 heures, les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée.

Article 3 - Fonctionnement du CSE

Les modalités de fonctionnement du CSE sont déterminées dans un règlement intérieur conformément aux dispositions légales applicables (art. L.2315-24 C. trav.) et sous réserve des dispositions suivantes :

3-1 Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres du CSE sont élus pour 3 ans.

L'article L. 2314-33 du Code du travail prévoit que le nombre de mandat successif est limité à 3, à compter de la mise en place du CSE.

Règles de remplacement (Art. L.2314-37 C. trav.)

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

3-2 Bureau du CSE

Le comité a la possibilité de constituer un bureau qui comprend, outre le secrétaire et le trésorier un secrétaire adjoint et/ou un trésorier adjoint, désignés parmi les membres titulaires du CSE. Chaque désignation s'effectue par une délibération adoptée lors de la première réunion du CSE, à la majorité des suffrages exprimés par les membres présents. A sa demande, le secrétaire du CSE peut être détaché de son emploi habituel pour exercer sa mission.

Le secrétaire adjoint bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 10 heures de délégation par mois.

Le trésorier bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 20 heures de délégation par mois.

3-3 Réunions plénières

Les membres de la délégation du personnel au CSE sont réunis au moins 11 fois par an, à un rythme mensuel. Les membres du CSE sont convoqués à l'initiative du Président de l'instance, sur un ordre du jour établi conjointement avec le Secrétaire.

Chaque début d'année, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires du CSE, de la CSSCT et de la commission DP est établi conjointement par le Président du CSE, son secrétaire et le rapporteur de la CSSCT. Ce calendrier prévisionnel est transmis aux membres titulaires, suppléants, et représentants syndicaux au CSE avant la fin janvier.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (art. L.2315-29, C.trav.).

Au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin.

Le CSE peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail conformément à l'article L.2315-27, alinéa 2.

Le comité peut tenir une seconde réunion mensuelle à la demande de la majorité de ses membres. (art. L2315-28 C. trav.).

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. (art. L2315-27 C. trav.)

6/17
AB
RT
TT

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins huit jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Le temps passé aux réunions du CSE et aux réunions préparatoires, tenues à l'initiative de la direction, est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux au CSE sont tenus au secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (article L.2315-3 du Code du travail).

3-4 Procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions sont établis in extenso par sténographie et transmis au Secrétaire et au Président dans un délai de 15 jours, et dans toute la mesure du possible, avant la prochaine réunion ordinaire du CSE. Le Secrétaire transmet ensuite le compte rendu aux membres du CSE au plus tard sept jours calendaires avant la séance au cours de laquelle il doit être approuvé.

Article 4 - Consultation récurrentes

Conformément à l'article L. 2312-17 du Code du travail, le CSE est consulté sur les 3 thématiques suivantes :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

4.1 Périodicité

La périodicité des consultations récurrentes est fixée de manière annuelle.

4.2 Modalités

Pour les besoins des consultations récurrentes du CSE, les membres de l'instance reçoivent de la direction, par l'intermédiaire de la BDES, les éléments nécessaires à la formulation d'un ou plusieurs avis motivés.

 
7/17 MT
TT

Les informations sont communiquées au plus tard 8 jours avant la tenue de la réunion auxquelles elles se rapportent.

Si tous les documents nécessaires à l'examen des sujets ne peuvent être envoyés en même temps que la convocation, ils le seront impérativement 3 jours ouvrables avant la séance. Ce mode de fonctionnement doit rester exceptionnel.

Si les documents sont remis en séance ou en dehors des délais convenus ci-dessus, le point inscrit à l'ordre du jour est reporté à la séance suivante. Toutefois, la remise d'un document en séance est possible si celui-ci a pour objet de compléter l'information des membres du Comité sans en modifier le fond.

Tout document remis en séance doit impérativement être disponible dans la BDES ou transmis dans les meilleurs délais par courrier électronique à l'ensemble des membres du CSE, titulaires, suppléants ainsi qu'aux représentants syndicaux.

Conformément à l'article L. 2312-19 du Code du travail, le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés à l'article 4 du présent texte ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Article 5 - Consultations ponctuelles

Il s'agit des questions relevant de l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (art. L.2312-8, C. trav.).

Les modalités des consultations ponctuelles sont identiques à celles des consultations récurrentes visées à l'article 4.2.

Article 6 - Délais de consultation

Les délais de consultation applicables sont ceux fixés par l'article R. 2312-6 du Code du travail.

Ces délais sont applicables aussi bien aux consultations récurrentes qu'aux consultations ponctuelles.

Cependant, en dérogation des dispositions de l'article R. 2312-5 du Code du travail, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la première réunion du CSE concernant le ou les points objets de la consultation.

En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois. L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation.

En règle générale, la procédure de consultation comprend au moins deux réunions. Néanmoins, s'il estime avoir été suffisamment informé, le CSE peut décider, à la majorité des membres présents, de rendre un avis dès la première réunion, quelle que soit la formulation de l'ordre du jour.

8/17
be TT NT

Article 7 - Expertises du CSE

7.1 Modalités

Dans le cadre de ses attributions, le CSE peut s'adjoindre les services d'un expert dans les conditions déterminées par le Code du travail (L. 2315-80).

L'expert est nécessairement désigné à la première réunion d'information en vue d'une consultation du CSE portant sur le sujet inscrit à l'ordre du jour.

Le CSE rédigera systématiquement un cahier des charges, notifié à la direction, pour cadrer précisément la mission qu'il confie à l'expert.

Dans les 10 jours suivants sa désignation, l'expert devra communiquer au CSE et à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise dans le respect des délais légaux et des prescriptions fixées par le cahier des charges.

7.2 Financement

Coût de l'expertise prise en charge par l'employeur

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur lorsque le CSE décide de recourir à un expert :

- en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- en cas de licenciements collectifs pour motif économique.

Coût de l'expertise partagé entre l'employeur et le CSE

Le coût de l'expertise est pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, lorsque le CSE décide de faire appel à un expert :

- en vue de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- dans le cadre des consultations ponctuelles (introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, opérations de concentration, droit d'alerte...) à l'exception de celles qui font l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur (identification d'un risque grave dans l'établissement, projet de licenciements collectifs pour motif économique, voir ci-dessus).

Article 8 - Budgets du CSE

Les budgets du CSE sont déterminés à partir de la masse salariale brute de l'entreprise. Cette masse est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale (Code de la Sécurité sociale, art. L. 242-1).

Ainsi, en l'état actuel de la réglementation, certains éléments sont exclus de l'assiette de calcul des budgets du CSE. A titre d'exemple, sont exclues les provisions sur congés payés, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement et les indemnités de retraite.

8.1 Budget des activités sociales et culturelles

Le budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE est fixé à 1,95 % des gains et rémunérations soumis à cotisations.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : Acompte avant le 15/02 et solde N-1 avant le 31/03.

France Médias Monde prend en charge 75 % du salaire total (brut + charges patronales) de deux salariées, chargées de la gestion des activités sociales et culturelles, mises à disposition du CSE. Les 25 % restant à la charge du CSE sont remboursés à France Médias Monde, sur le budget des activités sociales et culturelles, selon un rythme et des modalités définis entre le bureau du CSE et la Direction Administrative et Financière.

Le montant global de la contribution ASC versé en deniers ou moyens correspond à l'addition de ces deux postes.

8.2 Budget de fonctionnement

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % des gains et rémunérations soumis à cotisations.

Le versement s'effectuera selon les modalités suivantes : Acompte avant le 15/02 et solde N-1 avant le 31/03.

Le CSE prend à sa charge les frais de sténotypie dans la limite de 30.000 € par an. Au-delà de cette somme, les frais de sténotypie sont à la charge de France Médias Monde pour toutes les réunions à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, France Médias Monde prend en charge 50 % du montant du salaire total (brut + charges patronales) de l'une des salariées mises à disposition du CSE pour son fonctionnement. Les 50 % restant à la charge du CSE sont remboursés à France Médias Monde, sur le budget de fonctionnement, selon un rythme et des modalités définis entre le bureau du CSE et la Direction Administrative et Financière.

La subvention globale de fonctionnement versée en deniers ou moyens correspond à l'addition de ces trois postes.


10/17

bes TT MT

8.3 Transfert des reliquats de budgets

Le CSE peut décider par une délibération à la majorité des membres présents de transférer une partie du reliquat de budget des ASC vers le budget de fonctionnement et une partie du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC dans les conditions fixées respectivement par les articles R. 2312-51, R. 2315-31-1 et L. 2315-61 du Code du travail.

Partie 2 : Les commissions du Comité Social et Economique

Article 9 - Commission de santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT)

9.1 Attributions de la CSSCT

Conformément à l'article L. 2315-38 du Code du travail, le CSE délègue à la commission santé, sécurité et conditions de travail toutes les attributions (légales et réglementaires) du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception :

- du droit de recours à un expert ;
- des attributions consultatives du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT peut procéder à l'élaboration de rapports pour les domaines relevant de sa compétence. Ces rapports sont transmis aux membres du CSE par le rapporteur.

La CSSCT peut proposer au CSE le recours à un expert habilité dans le cadre des dispositions de l'article L2315-78 du Code du travail.

La CSSCT participe à l'élaboration du cahier des charges de l'expert désigné par le CSE, analyse les rapports d'expertise et contribue à la préparation de l'avis du CSE.

La CSSCT procède à l'examen du plan annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

La CSSCT exerce par ailleurs les missions d'inspection et d'enquête normalement dévolues au CSE liées à la santé, la sécurité des conditions de travail des personnels. La CSSCT mène au moins 4 inspections chaque année (art. R.2312-4, C. trav.).

9.2 Composition de la CSSCT

France Médias Monde ayant un effectif supérieur à 300 salariés, la mise en place au sein du CSE d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire en application de l'article L. 2315-36 du Code du travail.

11/17
be TT MT

La CSSCT est composée de 7 membres désignés parmi les membres élus (titulaires ou suppléants) du CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Parmi les membres représentants du personnel à la commission, doit figurer au moins un représentant du collège cadre.

La désignation des membres de la CSSCT s'effectue à la majorité des membres présents du CSE.

En outre, conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis

en dehors du CSE, ensemble ils ne peuvent pas être en nombre supérieur ou égal à celui des représentants du personnel.

Un rapporteur est désigné parmi les membres de la CSSCT. Il est en charge d'informer les autres membres du CSE des travaux de la commission. Le rapporteur est désigné à la majorité des membres présents de la CSSCT au cours de sa première réunion. Le président de cette commission ne participe pas à la désignation du rapporteur.

En cas d'absence du rapporteur, un rapporteur de séance est désigné.

9.3 Fonctionnement de la CSSCT

9.3.1 Heures de délégation

Les membres de la CSSCT disposent de 8 heures de délégation mensuelles. Le rapporteur dispose de 12 heures de délégation mensuelles.

Ces heures sont données à titre individuel pour le mois civil et pour l'exercice des fonctions de la CSSCT. Elles sont mutualisables mais pas reportables d'un mois sur l'autre.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT, tenues à l'initiative de la Direction, est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

9.3.2 Réunions

La CSSCT se réunit au moins 8 fois par an, avant la réunion du CSE portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Elle peut également être réunie dans le cadre de réunions extraordinaires.

Les personnes suivantes sont informées et invitées aux réunions de la CSSCT :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

12/17
TT NT

- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les réunions sont convoquées par le président de la commission selon un ordre du jour établi conjointement avec le rapporteur et communiqué par voie électronique au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

A la convocation sont joints, le cas échéant, les documents se rapportant à l'ordre du jour, s'ils sont disponibles avant la réunion. A défaut, et à titre exceptionnel, les documents sont remis aux membres de la commission lors de la réunion.

Les membres du CSE reçoivent communication de l'ordre du jour des réunions de la CSSCT en même temps que les membres de la commission.

Les comptes rendus de ces réunions sont établis par sténotypie et transmis au rapporteur et au président au plus tard 15 jours après la réunion. Le rapporteur présente le compte rendu et le communique aux membres du CSE.

9.3.3 Formation

Conformément à l'article L. 2315-40 du Code du travail, les membres de la CSSCT bénéficient d'une formation d'une durée de cinq jours nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail incluant les risques psychosociaux.

Article 10. La Commission des délégués du personnel

Les membres de la commission des délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La commission des délégués du personnel est composée de 7 membres désignés parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

La désignation des membres de la CDP s'effectue à la majorité des membres présents du CSE.

Les membres de la commission disposent chacun de 4 heures mensuelles de délégation.

La commission se réunit 11 fois par an à un rythme mensuel.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Le président peut se faire assister de collaborateurs appartenant à l'entreprise. Ensemble ils ne peuvent pas être en nombre supérieur ou égal à celui de la délégation du personnel.

Les membres de la commission sont réunis sur convocation de la DRH adressée au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Les membres de la commission transmettent les questions à la direction au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les réponses de la direction sont communiquées aux membres de la commission des délégués du personnel et du CSE au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

Les questions traitées en commission des délégués du personnel n'ont pas vocation à être examinées en réunion du CSE.

Article 11 - Autres commissions du CSE

11.1 Commission Economique

La commission économique est composée de 3 membres, désignés parmi les membres titulaires du CSE, à la majorité des membres présents.

Elle est présidée par un de ses membres qui est le rapporteur auprès du CSE.

L'employeur ou son représentant peut assister à ces réunions sur demande des membres de la commission.

Les membres de la commission peuvent avoir recours à un expert appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE conformément à l'article L. 2315-45 du Code du travail.

Tous les membres de la commission ainsi que les experts qui y participent, le cas échéant, sont soumis à l'obligation de discrétion.

La commission économique est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Le CSE peut désigner un expert-comptable qui assiste les membres de la commission économique.

Elle se réunit à la demande d'au moins un de ses membres ou à celle du secrétaire du CSE. Lorsque la commission se réunit sur le temps de travail de ses membres, la direction doit en être informée suffisamment en amont afin de pouvoir libérer les élus de leur activité professionnelle et leur permettre ainsi d'assister à la réunion.

Conformément à l'article L. 2315-45, les rapports de la commission sont transmis au CSE et soumis à sa délibération.

11.2 Commission de la formation

La commission de la formation est composée de 3 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Elle est présidée par un de ses membres (titulaire au CSE) qui est le rapporteur auprès du CSE.

A la demande de ses membres, un représentant de la direction peut assister à ses réunions.

Le rôle de la commission de la formation est de préparer les délibérations du CSE dans les domaines de sa compétence, de participer à l'information des salariés en matière de formation professionnelle, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

11.3 Commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement est composée de 3 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Le rôle de la commission d'information et d'aide au logement est d'informer les salariés et de faciliter leur accession à la propriété et à la location.

Elle est présidée par un de ses membres (titulaire au CSE) qui est le rapporteur auprès du comité.

11.4 Commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est composée de 3 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Elle est présidée par un de ses membres (titulaire au CSE) qui est le rapporteur auprès du comité.

Son rôle est de préparer les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

11.5 Commission restauration

La commission restauration est composée de 3 membres désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Elle est présidée par un de ses membres (titulaire au CSE) qui est le rapporteur auprès du comité.

Le rôle de la commission restauration est de suivre l'activité de restauration destinée aux collaborateurs et dont la gestion a été confiée à une société prestataire, et de formuler des préconisations.

11.6 Fonctionnement des commissions

Les commissions ont un rôle préparatoire et ne disposent pas d'un pouvoir décisionnaire.

Dans la mesure du possible, une commission se réunit préalablement à la présentation au CSE des points relevant de sa compétence.

Le Président est chargé de convoquer les membres de sa commission lorsqu'il organise une réunion.

Il en adresse une copie au Secrétaire du Comité et à la DRH dans un délai suffisant pour organiser leur libération.

Le Secrétaire peut prendre l'initiative de réunir les commissions.

Le Président de la commission fait un rapport en séance du CSE des activités de la commission dont il a la charge au moins une fois par an. Ce rapport est joint aux documents envoyés pour préparer la séance plénière.

Les rapports des commissions sont, conformément à l'article L.2325-22 du Code du travail, soumis à la délibération du CSE.

Les membres des commissions sont tenus à une obligation générale de discrétion.

11.7 Libération et heures de délégation des membres des commissions

Les commissions économique, formation, aide au logement, égalité professionnelle et restauration disposent d'un crédit d'heures global annuel commun de 80 h heures. Le temps passé en réunion s'impute sur ce crédit d'heures. A titre d'exemple si 3 personnes participent à une réunion d'une durée de 2 heures, 2 heures seront donc décomptées du compteur annuel de 80 heures.

Dans la mesure où la direction est prévenue suffisamment à l'avance, elle procède alors à la libération des membres de la commission pour qu'il puisse se réunir sur leur temps de travail.

Au-delà du crédit d'heures, chaque réunion des 5 commissions se tient hors temps de travail.

Si le CSE décide de créer d'autres commissions, leur temps de réunion s'imputera sur ce crédit de 80 d'heures annuelles.

Article 12 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Fait à Issy les Moulineaux, le 11/09/2019

Pour la Société FRANCE MEDIAS MONDE

Mme Marie-Christine SARAGOSSE,

Pour les organisations syndicales :

CFDT : M. Ludovic DUNOD, M. Rodolphe PACCARD et M. Marc THIEBAULT ;

Marc THIEBAULT

16/17

CFTC : M. Soufiane ERRAMI, M. Maximilien DE LIBERA et M. Rabya OUSSIBRAHIM ;

CGT : Mme Addala BENRAAD, Mme Sabine MELLET et M. Thomas TROCHAUD ;

Addala BENRAAD


27/08/19
Thomas TROCHAUD


FO : Mme Maria AFONSO, Mme Salima BELHADJ et M. Hugo CASALINHO;

SNJ : Mme Nina DESESQUELLE