

# AVENANT DE REVISION N° 1 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE DE FRANCE MEDIAS MONDE DU 31 DECEMBRE 2015

## Préambule

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<sup>er</sup> janvier 2020, en remplacement des anciennes instances représentatives du personnel, élues en place. Dans ce cadre, un accord d'entreprise relatif à la constitution, au fonctionnement et aux moyens du Comité Social et Economique de France Médias Monde a été signé le 11 septembre 2019. 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/2.11.1 et suivants, I/2.12.1 et suivants et I/2.13.1 et suivants 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.

Cependant, certaines autres dispositions de l'accord d'entreprise de France Médias Monde étant impactées par la disparition de ces instances, les signataires du présent accord sont convenus de remplacer la dénomination ou d'adapter l'accord aux nouvelles instances représentatives du personnel. C'est l'objet du présent avenant de révision.

Seules sont modifiées les dispositions des articles faisant l'objet du présent avenant. Tous les autres articles de l'accord d'entreprise de FMM demeurent inchangés, tels qu'ils existent depuis la signature de l'accord le 31 décembre 2015.

L'article L.2261-7 du Code du travail relatif à la procédure de révision prévoit que sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord.

2° A l'issue de ce cycle : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les avenants de révision obéissent aux mêmes conditions de validité que celles des conventions et accords.

Considérant que la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord d'entreprise de FMM a été signé est intervenue à l'issue du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du personnel le 4 mars 2017, toutes les organisations syndicales représentatives à FMM ont été conviées à la négociation du présent accord de révision et peuvent valablement le signer.

AB He  
SE MT  
1/5  
HJ

## Article 1. Remplacement des termes Comité d'Entreprise, Délégués du personnel et CHSCT

1. 1. Les deux premiers paragraphes de l'article I/2.3 « *Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les élus ainsi que les représentants syndicaux au Comité d'entreprise (C.E) et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T) bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.*

*Ils bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail. Cette protection s'applique également aux candidats aux élections professionnelles du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, des délégués du personnel (D.P), du Comité d'entreprise et du Conseil d'administration (C.A). »*

sont modifiés comme suit :

*« Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les élus ainsi que les représentants syndicaux au Comité Social et Economique (C.S.E) bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.*

*Ils bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail. Cette protection s'applique également aux candidats aux élections professionnelles du Comité Social et Economique (C.S.E) et du Conseil d'administration (C.A). »*

1.2. L'article I/2.11.3 de l'accord d'entreprise de FMM est modifié comme suit :

### « Article I/2.11.3 Local du Comité Social et Economique

*France Médias Monde met à la disposition exclusive du Comité Social et Economique d'entreprise, pour ses activités, un local aménagé au siège de l'entreprise, dont il fait assurer l'entretien, et le matériel nécessaire à son fonctionnement et à l'exercice de ses missions. »*

1.3. L'article I/2.15.2 de l'accord d'entreprise de FMM est modifié comme suit :

### « Article I/2.15.2 Composition

*La commission tripartite est présidée par la Direction des Ressources Humaines.*

*Elle est composée :*

- *d'un maximum de trois représentants de la Direction (y compris le président de la commission) ;*
- *des trois représentants du personnel du Comité Social et Economique ;*
- *du médecin du travail. »*

1.4 l'article I/2.9.3 de l'accord d'entreprise de FMM est modifié comme suit :

### « Article I/2.9.3 Heures de délégation des délégués syndicaux

*Compte tenu des effectifs de l'entreprise (plus de 500 salariés), les dispositions de l'article L. 2143-13 du Code du travail dispose que chaque délégué syndical bénéficie de 24 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions. »*

pey  
SE HC  
MT  
2/5

## Article 2. Substitution d'article

L'article 1-2 *formation des membres élus du CSE* de l'accord d'entreprise relatif à la constitution, au fonctionnement et aux moyens du Comité Social et Economique de France Médias Monde du 11 septembre 2019 se substitue à l'article I/2.8.2 *Formation spécifique liée au mandat* de l'accord d'entreprise de France Médias Monde du 31 décembre 2015.

## Article 3. Modification des dispositions

Les parties conviennent de confier aux élus du Comité Social et Economique les compétences dévolues auparavant aux délégués du personnel dans les articles suivants de l'accord d'entreprise de FMM :

- Article I/3.3 Recrutement, premier paragraphe :  
*Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance des salariés et des élus du Comité Social et Economique par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise. France Médias Monde favorise la mobilité et l'embauche au sein de l'entreprise (tous types de contrats confondus) et la communication sur le sujet le plus largement possible.*

- Article I/6.3.2.2 Commission de conciliation, premier paragraphe :

### *Si le salarié souhaite réunir la commission de conciliation :*

*Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un membre pour participer à la commission de conciliation, soit parmi ses élus au Comité Social et Economique titulaires ou suppléants, soit parmi ses délégués syndicaux. La Direction peut être représentée, au maximum, par un nombre de membres égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.*

- Article II/1.3.6 Négociation annuelle obligatoire sur les salaires, paragraphes 2 et 5

*Concernant l'attribution des mesures salariales individuelles, la Direction réunit une fois par an, avant l'attribution des mesures individuelles annuelles, les élus titulaires PTA (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) du Comité Social et Economique, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux afin de recueillir leurs propositions concernant les salariés positionnés sur les groupes de classification 1 à 10 (hors personnels d'encadrement rattaché à ce dernier groupe) qui n'ont bénéficié d'aucune mesure individuelle au cours des 4 années précédentes, étant entendu que cette durée ne donne aucun caractère d'obligation à l'attribution d'une mesure individuelle. Au cours de cette réunion, les élus titulaires PTA du Comité Social et Economique, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux peuvent également attirer l'attention de la Direction sur des situations qu'ils estiment spécifiques. La Direction donne son avis sur les revendications exprimées. A l'issue de cette réunion, la Direction fait connaître sa décision sur les cas évoqués au cours de la séance, compte tenu des propositions et discussions qui ont précédé.*

AB HC  
SE MT  
pe

*Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives de bénéficier des informations nécessaires concernant la tenue de ces réunions, la Direction leur fournit en préalable les informations suivantes pour tous les collaborateurs hors encadrement des groupes 10 à 12 :*

- *Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles hors éléments variables de paie ;*
- *Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles y compris éléments variables de paie ;*
- *Pour chaque collaborateur : l'âge, l'ancienneté, les dates et natures des mesures individuelles précédentes (ces informations sont également fournies aux élus titulaires du Comité Social et Economique participants aux réunions annuelles).*

*Ces informations revêtent un caractère confidentiel.*

- Article III/2.3.6 Négociation annuelle obligatoire sur les salaires, paragraphes 2 et 5

*Concernant l'attribution des mesures salariales individuelles, la Direction réunit une fois par an, avant l'attribution des mesures individuelles annuelles, les élus titulaires journalistes (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) du Comité Social et Economique, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux afin de recueillir leurs propositions concernant les salariés positionnés sur les groupes de classification 1 à 10 (hors personnels d'encadrement rattaché à ce dernier groupe) qui n'ont bénéficié d'aucune mesure individuelle au cours des 4 années précédentes, étant entendu que cette durée ne donne aucun caractère d'obligation à l'attribution d'une mesure individuelle. Au cours de cette réunion, les élus titulaires journalistes du Comité Social et Economique, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux peuvent également attirer l'attention de la Direction sur des situations qu'ils estiment spécifiques. La Direction donne son avis sur les revendications exprimées. A l'issue de cette réunion, la Direction fait connaître sa décision sur les cas évoqués au cours de la séance, compte tenu des propositions et discussions qui ont précédé.*

*Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives de bénéficier des informations nécessaires concernant la tenue de ces réunions, la Direction leur fournit en préalable les informations suivantes pour tous les collaborateurs hors encadrement des groupes 10 à 12 :*

- *Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles hors éléments variables de paie ;*
- *Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles y compris éléments variables de paie ;*
- *Pour chaque collaborateur : l'âge, l'ancienneté, les dates et natures des mesures individuelles précédentes (ces informations sont également fournies aux élus titulaires journalistes du Comité Social et Economique participants aux réunions annuelles).*

*Ces informations revêtent un caractère confidentiel.*

HC  
AD  
MT  
SE  
4/5  
by

#### Article 4. Dispositions Générales

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise de France Médias Monde du 31 décembre 2015 demeurent inchangées.

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions correspondantes de l'accord initial.

Le présent avenant est conclu dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du Code du travail relatif à la procédure de révision. Il peut être révisé dans les mêmes conditions que l'accord initial, sous réserve des dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail relatif à la procédure de révision.

Il sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et déposé auprès de la DREETS.

Fait à Issy les Moulineaux, le 24 septembre 2021.

Pour France Médias Monde :



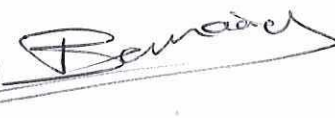
Pour la CFDT :

Marc THIEBAULT 

Pour la CFTC :

Safine ERRAT 

Pour la CGT :

Addala BENRABO 

Pour FO :

